Manitoba Labour Board

Annual Report
2005 - 2006

Manitoba

Manitoba Labour Board

Annual Report
2005 - 2006

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

The Honourable John Harvard
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

May it please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Manitoba Labour Board for the fiscal year ending March 31, 2006.

Sincerely,

Nancy Allan

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax (204) 945-1296

Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration
317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2005, to March 31, 2006.

Yours truly,

William D. Hamilton,
Chairperson

A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD

I am pleased to submit the 2005-2006 Annual Report outlining the activities of the Manitoba Labour Board for the period April 1, 2005, to March 31, 2006.

During this reporting period, the Board successfully fulfilled its mandate and met its objectives. The Staff of the Board will continue to focus on the activities and strategic priorities which are highlighted in this report.

As I only assumed active responsibility as the new Chairperson on January 1, 2006, I take this opportunity to acknowledge the contributions of my predecessor, John Korpesho, to the positive climate of labour relations in the province. My assumption of active duties quickly confirmed that I was the beneficiary of Mr. Korpesho's hard work over the years, particularly his development of a culture of consensus among Board Members when they perform their adjudicative responsibilities.

I would be remiss if I did not express my appreciation to Colin Robinson, the full-time Vice-Chairperson, for being the Acting Chairperson during November and December of 2005 while I was on a leave of absence for the purpose of winding down my practice. Mr. Robinson's assistance since January 2006 has been invaluable to me.

I was pleased with the appointment of three additional part-time Vice-Chairpersons in March of 2006. Michael Werier, Blair Graham and Gavin Wood will be valuable additions to the Board. I was also pleased that Diane Jones accepted another appointment as a part-time Vice-Chairperson. One of my objectives during the next year will be to develop a workable plan for utilizing the expertise of all part-time Vice-Chairpersons on a more regular basis.

I must single out the Staff of the Board for a special "thank you" because they have made my transition to Chairperson a seamless one, particularly as it relates to the administrative component of my duties. I am indebted to them for their experience, guidance, patience and senses of humour.

William D. Hamilton
Chairperson

Table of Contents

Minister's Letter of Transmittal
Chairperson's Letter of Transmittal 4
Message from the Chairperson 6
Organization Chart

Introduction
Report Structure 7
Role, Objectives and Mandate 7

Manitoba Labour Board Members 9

Operational Overview
Adjudication 14
Field Services 14
Administrative Services 14
Research Services 15
- Library 15
- Publications 15
- Web Site & Email Address 15

Information Bulletins 16
Sustainable Development 16
Major Accomplishments 17
Ongoing Activities 17

Financial Information
Expenditures 18

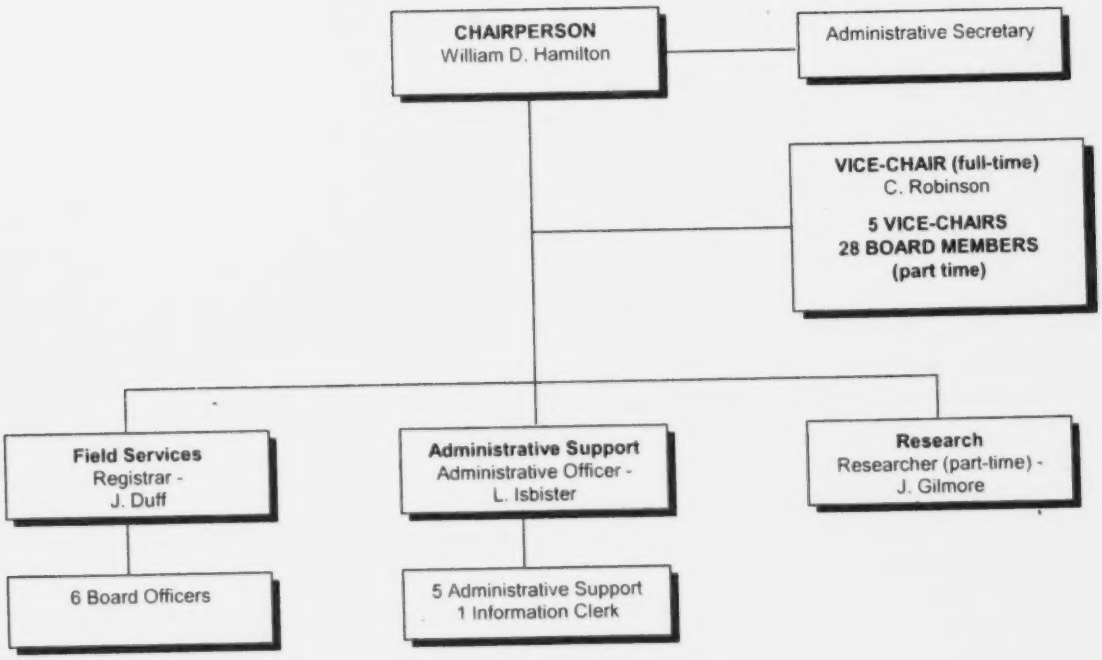
Performance Report
Summary of Performance 19
Performance Indicators 20
Performance Measurements 21

Summaries of Significant Board Decisions
Pursuant to *The Labour Relations Act* 22
Pursuant to *The Employment Standards Code* 26
Pursuant to *The Workplace Safety & Health Act* 30

Summaries of Significant Court Decisions 32

Statistical Tables 34

Manitoba Labour Board
Organization Chart
as of March 31, 2006



The Manitoba Labour Board

INTRODUCTION

Report Structure

The Annual Report is prepared pursuant to Subsection 138(14) of *The Labour Relations Act*:

> "The report shall contain an account of the activities and operations of the board, the full text or summary of significant board and judicial decisions related to the board's responsibilities under this and any other Act of the Legislature, and the full text of any guidelines or practice notes which the board issued during the fiscal year."

Role

The Manitoba Labour Board is an independent quasi-judicial tribunal. As mandated under Section 138(1) of *The Labour Relations Act*, the Board is responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under various statutes. The majority of the applications are filed under the following Acts of the Consolidated Statutes of Manitoba:

The Labour Relations Act (L10)
The Employment Standards Code (E110)

The Board also adjudicates matters arising under certain sections of the following Acts of the Consolidated Statutes of Manitoba:

The Workplace Safety and Health Act (W210)
The Essential Services Act (E145)
The Pay Equity Act (P13)
The Construction Industry Wages Act (C190)
The Remembrance Day Act (R80)
The Elections Act (E30)
The Public Schools Act (P250)
The Victims' Bill of Rights (V55)

Objectives

The main objectives of the Manitoba Labour Board are to:

- resolve labour issues fairly and reasonably, and in a manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders;
- assist parties in resolving disputes without the need to proceed to the formal adjudicative process; and
- provide information to parties and/or the general public regarding their dealings with the Board or about the Board's activities.

Mandate

The Board is responsible for the administration and/or adjudication of issues arising under the following statutes:

The Labour Relations Act
The Board receives and processes applications regarding union certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors, and other applications pursuant to the *Act*.

The Workplace Safety and Health Act
Any person directly affected by an order or decision of a safety and health officer may appeal the order or decision to the director of Workplace Safety & Health. The director may decide the matter, or refer the matter to the Board for determination. Any person affected by an order or decision of the director of Workplace Safety & Health may also appeal to the Board to have the order or decision set aside or varied.

The Essential Services Act
The Board receives and processes applications from unions for a variation of the number of employees who must work during a work stoppage in order to maintain essential services.

The Pay Equity Act
If parties fail to reach an agreement on an issue of pay equity, within the time frames stipulated in the *Act*, any party may refer the matter to the Board for adjudication.

The Employment Standards Code
As the wage board appointed pursuant to the *Code*, the Board hears complaints referred to it by the Employment Standards Division regarding wages, statutory holiday pay, vacation pay and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to *The Construction Industry Wages Act* and *The Remembrance Day Act*. The Board also handles hours of work exemption requests from employers seeking variation from the standard hours of work, and applications for exemption from the weekly day of rest.

The Public Schools Act
Certain provisions of *The Labour Relations Act* apply to teachers, principals, bargaining agents for units of teachers and school boards.

The Victims' Bill of Rights
Victims of crime may file applications with the Board relating to requests for time off work, without pay, to attend the trial of the person accused of committing the offence, for the purpose of testifying, presenting a victim impact statement or observing any sentencing of the accused person.

The Elections Act
A candidate, election officer, enumerator or an election volunteer for a candidate or a registered political party may file an application relating to requests for leave from employment under Section 24.2 of the *Act*. An employer may apply to the Chairperson of the Board to request an exemption from the requirement to grant a leave under Section 24.2 of the *Act*, if the leave would be detrimental to the employer's operations.

MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

In the year under review, the Board consisted of the following members.

Chairperson

William (Bill) D. Hamilton
Appointed as full-time Chairperson in 2005, he has been a part-time Vice-Chairperson since 2002. He holds a Bachelor of Arts degree from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Hamilton, for some years, has carried on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba.

John M.P. Korpesho
First appointed Chairperson of the Manitoba Labour Board in 1983, he had been with the Board since 1973 during which time he held the positions of Board Officer, Registrar and Vice-Chairperson/Registrar. Mr. Korpesho retired in 2005.

Vice-Chairpersons

A. Blair Graham
Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Arts degree and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Mr. Graham practices law as a Partner in the law firm of Thompson Dorfman Sweatman LLP with an emphasis on civil litigation and labour and commercial arbitration as a Chairperson. He was appointed a Queen's Counsel in December 1992, and inducted into the American College of Trial Lawyers in October 2004. He has been active as a Chairperson in labour arbitration matters since 1997.

Diane E. Jones, Q.C.
Appointed on a part-time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters.

Arne Peltz
Appointed on a part-time basis in 2002, he is a chartered arbitrator and carries on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba. Mr. Peltz has also served as an adjudicator under the *Manitoba Human Rights Code* and the *Canada Labour Code*. He was the Director of the Public Interest Law Centre for 21 years and entered private practice in 2003 as counsel to the firm of Gange Goodman & French, with an emphasis on aboriginal law and civil litigation.

Colin Robinson
Appointed to the Board as full-time Vice-Chairperson in 2003, he holds a Bachelor of Arts (Honours) degree from the University of Manitoba and a Bachelor of Laws degree from Osgoode Hall Law School. Mr. Robinson was called to the Bar in 1995 and has practiced since that time primarily in the fields of labour and administrative law. He also served as Deputy Chief Commissioner of the Residential Tenancies Commission from 2001 to 2002.

Michael D. Werier
Appointed on a part-time basis in 2006, he is a partner in the Winnipeg law firm of D'Arcy & Deacon LLP. Mr. Werier carries on a practice as an arbitrator/mediator in Manitoba and as a civil litigator. He is currently chairperson of the Labour Management Review Committee of the Province of Manitoba and is a sessional lecturer in employment law at the University of Manitoba Law School.

Gavin M. Wood
Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba and a Masters of Law degree from Columbia University in New York City. Mr. Wood is presently practicing as a sole practitioner under the firm name of Gavin Wood Law Office. He is currently active as a chairperson in arbitration matters.

Employer Representatives

Jim Baker, C.A.
Appointed in 2000, he is President and CEO of the Manitoba Hotel Association (MHA). Prior to his employment with the MHA, Mr. Baker was a partner in a chartered accountancy firm for 20 years. He is an executive member of the Hotel Association of Canada and of the Manitoba Tourism Education Council. He was co-chair of the athletes' villages during the 1999 Pan Am Games and has been active as a community volunteer.

Elizabeth M. (Betty) Black
Appointed in 1985, she is a Fellow, Certified Human Resource Professional (FCHRP) and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. Ms. Black has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. She is a member of the Human Resources Management Association of Manitoba and chairs the Strategic Advisory Council. She has also instructed in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

Christiane Devlin
Appointed in 2002, she has held senior management positions in which she integrated human resource management with business needs including communication and printing, agriculture, manufacturing, health care retail and co-operatives businesses. Ms. Devlin's human resource management experience includes both unionized and non-unionized workplaces.

Colleen Johnston
Appointed in 1993, she is the Manager, Human Resources for the Manitoba Liquor Control Commission and the President of Integre Human Resource Consulting. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba with a Bachelor of Education and is a Fellow of the Certified Human Resource Professionals (FCHRP). She is a Past President of the Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM), a founding Director of the Canadian Council of Human Resource Associations and a former member of the Regulatory Review Committee of the Canada Labour Code in Ottawa. She has represented Canadian employers at the United Nations in Geneva and is currently an active member of the Designation Review Committee of the HRMAM.

Michael Kaufmann
Appointed in 1990, he had been involved in the electrical contracting industry since 1952. Mr. Kaufmann held several elected positions in the construction industry and was a Past President of the Winnipeg Construction Association and a Past Chairman of the Construction Labour Relations Association. He was Vice-President of State Contractors Inc. and was the Facility Director at the Asper Jewish Community Campus. Mr. Kaufmann was an experienced and valuable Board Member and it is with regret that we advise he passed away in 2006.

Paul J. LaBossiere
Appointed in 1999, he is currently President of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is Past Co-Chair of the Employers Task Force on Workers Compensation, a Member of the Winnipeg Chamber of Commerce's policy panels for civic affairs and taxation policy, Parliamentarian and Past President of the Building Owners and Managers Association (BOMA), a member of the Manitoba employers Council (MEC) and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. He is a Member of the Prairie Theatre Exchange Foundation Trust. His past affiliations include Vice-Chair and Treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

Chris Lorenc
Appointed in 2003, he is currently President of the Manitoba Heavy Construction Association, President of the Infrastructure Council of Manitoba, President of the Western Canada Roadbuilders and Heavy Construction Association and founding member of the Transportation Awareness Partnership. A lawyer by background, Mr. Lorenc graduated from the University of Manitoba with Bachelor of Arts and LL.B (law) degrees. He is a former Winnipeg City Councilor having served for 9 years between 1983 and 1992. During his tenure on Council, he chaired a number of Standing Committees and held a variety of senior positions. He has also served and continues to serve on a number of boards of cultural, community and hospital organizations.

Yvette Milner
Appointed in 1996, she is President of On-Site Safety & Health Management Solutions, a consulting company specializing in assisting companies to manage the risk associated with injury and illness in the workplace. Ms. Milner has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. Prior to her current consulting business, she led the Safety and Disability Management practice in the Winnipeg office of Deloitte & Touche. Active in the Winnipeg business community, Ms. Milner is involved in the Manitoba Employers Council and Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. She is a board member of the Manitoba Chamber of Commerce and holds memberships in the Human Resource Management Association of Manitoba and the Manitoba Safety Council.

Clifford O. Olson
Appointed in 2005, he had been Executive Vice President, Special Projects, Western Canada, Comstock Canada Ltd. for 25 years and had worked for Comstock since 1955 in many other capacities. Mr. Olson is past President of the Winnipeg Construction Association and past Chairman of the Construction Labour Relations Association of Manitoba. Upon his retirement this year, he has been consulting on a part-time basis.

David Rich
Appointed in 2005, he has been employed at Richlu Manufacturing for 39 years and is currently the President and CEO. Mr. Rich is the President of the Garment Manufacturers Association of Western Canada and has been the Chairman of the negotiating committee for 15 years.

Maurice D. Steele
Appointed in 1999, he was President of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is President of Logan Farms Ltd. and Stradbrook Investments Ltd. both founding partners of the Land Owners Group. He is also Vice-President of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

Denis E. Sutton
Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sector. Mr. Sutton has served as Chairperson of the Industrial Relations Committee of the Manitoba Branch of the Canadian Manufacturers Association, Chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, and Chairperson of the Conference Board of Canada Council of Human Resource Executives (West) and is an active member of many labour relations committees and associations.

Jim Witiuk
Appointed in 2004, he is currently Director of Labour Relations for Canada Safeway Limited with responsibility for labour relations matters in Manitoba, Saskatchewan and Ontario. Mr. Witiuk sits on a number of Trusteed Health and Welfare and Pension Plans as a Management Trustee and is a Member of the International Foundation of Employee Benefit Plans. He is a past member of the Employment and Immigration Board of Referees. He currently serves on the Provincial Government's Labour Management Review Committee, serves on that group's Arbitration Advisory Sub-Committee and is an active member of the Manitoba Employer's Council. He is a graduate of Carleton University in Ottawa.

Mel V. Wyshynski
Appointed in 2004, he retired from Inco Limited, Manitoba Division in late 2001 after a 40 year career in the mining industry. At the time of his retirement, Mr. Wyshynski was President of the Division and had held that position since 1997. He is also Past President of the Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). He is actively involved in the Dauphin community (Past President of the Dauphin Rotary Club and current President of the Gilbert Plains Country Club) where he has been associated with a number of community initiatives.

Employee Representatives

Bernie Atamanchuk
Appointed in 1985, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union (UFCW) from 1964 until his retirement in 2001. During his 36 years of service with the UFCW Local No. 832, Mr. Atamanchuk held various positions including Trustee of the Manitoba Food and Commercial Workers Dental Plan, Director of Organizing, Director of Servicing and Executive Assistant to the President. Prior to joining UFCW, he was employed by Canada Safeway for 6 years. He is a graduate of the Canadian Labour College in Montreal.

Robert P. Bayer
Appointed in 2004, he has been a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union since 1982. Previously, Mr. Bayer was the Executive Director of the Institutional Employees' Union (1975-1982), and Manager of Human Resources for the Canadian Broadcasting Corp. - Winnipeg (1965-1975).

Lalah Casselman
Appointed in 2004, she is the Assistant Business Manager for the International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2034. Duties in this capacity include negotiating and administration of collective agreements with 4 different employers and all labour relations business from grievances to arbitration. Ms. Casselman is also a union nominee for the Canadian Union of Public Employees, holds a Labour Degree, Mediation Certificate and is a member in good standing with Arbitrator and Arbitration Mediation in Manitoba and AMI Canada. When not involved in labour relations matters, she is working towards attaining All Breed status as a Canadian Kennel Club licensed judge.

Clive Derham
Appointed in 1990, he was formerly employed with the City of Winnipeg. Until his retirement, Mr. Derham was employed as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees, with primary emphasis being in the health care sector.

Irene Giesbrecht
Appointed in 2002, she has been employed by the Manitoba Nurses' Union since 1978 and is currently Director of Negotiations and Chief Negotiator. Ms. Giesbrecht is Chairperson of the Manitoba Council of Health Care Unions and is a member of various organizations including the Manitoba Nursing Advisory Council, Union Centre Board of Directors and Blue Cross Board of Directors.

Jan Malanowich
Appointed in 1991, she has been employed since 1981 as a Staff Representative for the Manitoba Government and General Employees' Union. Ms. Malanowich is actively involved in collective bargaining, grievance handling and a multitude of associated activities related to the needs of the membership.

Doug McFarland
First sat as a board member from 1988 to 1996, he was reappointed in 2000. Mr. McFarland has been actively involved in labour relations and is currently employed as a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Appointed in 1994, he is employed as the Business Manager and Training Coordinator for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States & Canada, Local 254. In this capacity, Mr. Moore is also a Representative of the Manitoba Apprenticeship Board. He also is President of the Manitoba Building and Construction Trades Council and Vice-President for the Construction Industry for the Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison
Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. In 1980, Ms. Morrison was hired as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees (CUPE) and, since 1987, has been employed as an Equality

Representative with CUPE. Her work is primarily in the areas of pay equity, employment equity, respectful workplace training and other human rights issues.

James Murphy
Appointed in 1999, he is the Business Manager of the International Union of Operating Engineers (IUOE), Local 987, being elected to this position in 1995. Mr. Murphy held the positions of Business Representative of IUOE from 1987 through to 1995 and Training Co-ordinator from 1985 to 1987. He sits on the Executive Board of the Canadian Conference of Operating Engineers, is currently Vice-President of the Manitoba Building and Construction Trades Council and Vice-President of the Manitoba Federation of Labour. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the IUOE since the late 1960s.

Dale Paterson
Appointed in 1999, he has been a National Representative with the Canadian Auto Workers Union (CAW) since 1984 and is currently the Area Director for Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. Mr. Paterson co-ordinates the activities of CAW in this region and participates primarily in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations matters. He is also Vice-President of the Manitoba Federation of Labour and President of the Community Unemployed Help Centre. He also serves on the Board of Destination Winnipeg.

Grant Rodgers
Appointed in 1999, he is currently a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union, and has specialized for a number of years in grievance arbitration matters as well as collective bargaining. Mr. Rodgers holds a B. Comm. (Honours) from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board, Big Brothers of Winnipeg and a Director of the Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Club.

Lorraine Sigurdson
Appointed in 1990, she has been employed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) since 1986 and is currently the Education Representative. Ms. Sigurdson's duties include organizing and delivering leadership training for CUPE members in areas such as collective bargaining, grievance handling, health and safety, equality issues and communications. Previously she worked for many years with health care workers, first as an activist and as a negotiator of provincial collective agreements, assisting Locals with grievance handling and Local administration. She is an Executive Vice-President of the Manitoba Federation of Labour and was a board member of the Winnipeg Regional Health Authority for 6 years. She is a graduate of the Labour College of Canada.

Sonia Taylor
Appointed in 2005, she has been employed since 1991 at a Staff Representative with the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832. Ms. Taylor is actively involved in grievance handling and represents the needs of the membership in industrial and retail sectors.

OPERATIONAL OVERVIEW

Adjudication

During the reporting period the Board consisted of a full-time Chairperson, 1 full-time Vice-Chairperson and 5 part-time Vice-Chairpersons. The remainder of the Board was comprised of 28 Board Members with an equal number of employer and employee representatives. The part-time Vice-Chairpersons and Board Members are appointed by Order-In-Council and are paid in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board does not retain legal counsel on staff; legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

Field Services

Field Services is comprised of the Registrar and 6 Board Officers. The Registrar oversees the day-to-day field services of the Board. All applications filed with the Board pursuant to *The Labour Relations Act, The Workplace Safety and Health Act, The Essential Services Act, The Pay Equity Act, The Elections Act, The Public Schools Act,* and *The Victims' Bill of Rights* are processed through the Registrar's office. The Registrar determines the hearing dates where required and ensures that each application is processed efficiently and in accordance with Board practice.

Reporting to the Registrar are 4 labour relations officers responsible for processing various cases and conducting investigations pertaining to the applications filed with the Board. They are often appointed to act as Board Representatives to endeavour to effect a settlement between parties where there has been, and not limited to, an allegation of an unfair labour practice. The resolution of complaints through this dispute resolution process reduces the need for costly hearings. Officers also perform other functions including acting as Returning Officers in Board-conducted votes, attending hearings and assisting the Registrar in the processing of applications. The officers are responsible for communicating with all parties and with the public regarding information on Board policies, procedures and jurisprudence as it relates to a specific issue or case. They also play a conciliatory role to assist parties in concluding first collective agreements and subsequent agreements. The assistance of the Board Officers in mediation and the dispute resolution process has been favourably accepted by the labour relations community.

Also reporting to the Registrar are 2 Board Officers responsible for processing all *Employment Standards Code* referrals from the Director of the Employment Standards Division, requests for hours of work and weekly day of rest exemption, and expedited arbitration referrals. They attend hearings to record appearances, case law and exhibits and to assist the Board and parties with any issues that might arise. They may also be involved in mediation efforts in an attempt to resolve the issues.

Administrative Services

Administrative Services is comprised of the Administrative Officer, 6 administrative support staff. The Administrative Officer is responsible for the administrative support of the Board including fiscal control and accountability of operational expenditures and the development and monitoring of office systems and procedures to ensure departmental and government policies are implemented.

Reporting to the Administrative Officer are 5 administrative secretaries responsible for the processing of documentation. The staff of the Administrative Services and Field Services work closely to ensure the expeditious processing of applications.

Also reporting to the Administrative Officer is the Information Clerk who is responsible for the Board's database and for providing copies of decisions upon request.

The administrative support team, including the Board's Researcher, continue to work on upgrading and maintaining the Board's automated database and are involved in the development of the Board's new case management system.

Research Services

Reporting to the Chairperson, the Researcher is responsible for providing the Board with reports, statistical data, and jurisprudence from other provincial jurisdictions and undertakes other research projects as required by the Board. The Researcher also summarizes and indexes arbitration awards. In addition, the Researcher prepares head notes for the Written Reasons for Decision issued by the Board and compiles the *Index of Written Reasons For Decision*, which is available to subscribers.

Library

The Board maintains a collection of texts, journals, reports and other publications dealing with industrial relations and labour law in Manitoba and other Canadian jurisdictions. Pursuant to amendments in *The Labour Relations Act* in 1985, all arbitration awards and collective agreements in the province must be filed with the Manitoba Labour Board. Copies of these documents are maintained in the Board's Library and can be viewed by the public in the Board's office, or copies made available in accordance with the fee schedule.

Publications

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from Statutory Publications, Department of Culture, Heritage & Tourism, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba or may be viewed on their web site www.gov.mb.ca/laws. Publications produced by the Board:

Manitoba Labour Board Annual Report - a publication disclosing the Manitoba Labour Board's staffing and membership, as well as highlights of significant Board and court decisions, and statistics of the various matters dealt with during the reporting period. This publication may be obtained directly from the Board.

Index of Written Reasons for Decision - a quarterly publication containing an index of written reasons categorized by topic, employer and section of the *Act*. This publication is available, on a subscription basis, from Statutory Publications.

The Board distributes copies of *Written Reasons for Decision* relating to certain Board decisions. As noted above, a subscription service for the *Index of Written Reasons for Decision* is available.

Copies of the Board's Written Reasons for Decision and arbitration awards can be accessed through ***QL Systems Limited*** (Quicklaw).

The Board also provides copies of Written Reasons for Decision and arbitration awards to various publishers for selection and reprinting in their publications.

Web Site & Email Address

The Manitoba Labour Board's web site at **http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd** provides information about the Board and links to other departmental divisions, QL Systems and Statutory Publications.

To provide greater access to the Board and to enhance its delivery in providing timely information, the Board may also be contacted at its email address **mlb@gov.mb.ca**

Information Bulletins

The Board also produces *Information Bulletins* regarding the Board's practice and procedure. The Board did not issue any new information bulletins during the reporting period. The following is a list of the current information bulletins:

#1 Review and Reconsideration

#2 Rule 28 – *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*

#3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding

#4 The Certification Process

#5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders

#6 Financial Disclosure

#7 Fee Schedule

#8 Arbitrators' List

#9 Filing of Collective Agreements

#10 Steps to follow in applying for an Hours of Work Exemption Order

#11 Steps to follow in applying for a Meal Break Reduction

#12 Steps to follow in applying for a Permit to be exempted from the Weekly Day of Rest

#13 Process for the settlement of a First Collective Agreement

#14 Objections on Applications for Certification

#15 Manitoba Labour Board's decision respecting Bargaining Unit Restructuring in the Urban Health Care Sector

Copies of the information bulletins may be obtained by contacting the Board office by phone, in writing or by visiting the Board's web site.

Sustainable Development

Sustainable development is promoted through various activities.

The Board actively participates in the government's Waste Stream Services program to divert waste from landfill. The Board's office has expanded its waste management process to reduce and recycle paper. Office equipment has been upgraded to incorporate double sided copy features.

Efforts to reduce use of fossil fuels include use of facsimile and email communication versus courier vehicle services. Board Members car pool to hearings conducted in rural centres. Staff is encouraged to utilize mass transit to and from work.

The Board gives priority to the acquisition of environmentally preferable products for its supplies.

Major Accomplishments

On November 1, 2005, William D. Hamilton was appointed as the new Chairperson of the Board, following the retirement of John M.P. Korpesho.

In March 2006, the Board appointed 3 new part-time Vice-chairpersons, increasing the part-time Vice-Chair complement to 5.

There were 930 cases before the Board in this reporting period, an increase of 11% from the previous year.

The Board heard 196 matters, involving 143 hearing days. The remainder of the cases dealt with were either administrative in nature or were resolved through successful mediation by the Board's officers.

The Fraser Institute conducted a study of labour relations boards across Canada to measure the transparency of all boards. On October 11, 2005, the Institute released its findings that the Manitoba Labour Board and the Alberta Labour Relations Board "operate in the most open and transparent manner". The transparency measure assesses the level of voluntary disclosure of information, examines the responsiveness to formal requests for information and evaluates the timeliness of making information available.

Ongoing Activities and Strategic Priorities

To be successful at meeting its objectives, the Board recognizes that proper training and orientation are critical - for Board Members, Board Officers and administrative staff alike. Staff development will be strengthened and training opportunities promoted. A succession plan will be developed to ensure continuity and consistency following the retirement of key staff. The Board plans to conduct a seminar for all Board Members and Vice-chairpersons during the next year to share information and experiences and to provide additional Board-specific adjudicative orientation.

The Board is continuing its development of a comprehensive automated case management system. Testing commenced in January 2006 and the system is expected to be operational in 2006-2007.

The Board has long identified the need for more functional space and appropriate furnishings. In 2006 the Board will continue to pursue alternative space options identified by Transportation and Government Services. Replacement of existing desks with proper ergonomic workstations and more appropriate hearing room furniture is also planned.

The Board strives for improvement by reviewing its practices and procedures. During the reporting period, the Board improved administrative processes and in the following year will further revise procedures to increase efficiencies, eliminate duplication and reduce expenses.

In 2006-2007 a new process will be introduced to capture statistics on mediative settlements by Board Officers. This will better reflect the success of the Board's mediative services in meeting its objective to resolve disputes without the need to proceed to the formal adjudicative process.

In order to expeditiously process applications, the Board will continue to examine methods to reduce median processing times. Statistics about median processing times can be viewed within the "Performance Indicators" section found later in this report.

To increase awareness, the Board will continue its public education initiatives. The web site will be expanded to include the *"Guide to The Labour Relations Act"*. Board staff also is available as speakers to organizations and educational institutions to improve understanding of the Board's role.

2(e) Manitoba Labour Board - Financial

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2005/06 ($000s)	Estimate 2005/06 FTE	Estimate 2005/06 $(000s)	Variance Over/(Under) ($000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,264.2	17.50	1,234.0	30.2	1.
Total Other Expenditures	343.5		356.1	(12.6)	2.
Total Expenditures	1,607.7	17.50	1,590.1	17.6	

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects net severance and vacation payout for retirement of Chairperson, net staff turnover costs, reclassification of three employees and merit increases partially offset by implementation of vacancy management strategies, such as maintaining a staff vacancy, permanent Vice Chairperson on leave without pay and reducing total per diems for part-time Board Members.*
2. *Under-expenditure reflects implementation of expenditure management strategies resulting in reductions in mailing costs, Annual Report translation costs due to payment from a central budget, Board Member and Board Officer travel, office supplies, equipment rentals, computer related charges (including computer hardware leasing costs and buyouts due to expiring leases) and legal fees. These under-expenditures were partially offset by scheduled replacement of laser printers, increased physical asset purchases, increased publications costs, increased staff training costs and payment of The Law Society of Manitoba fees for the new Chairperson.*

SUMMARY OF PERFORMANCE

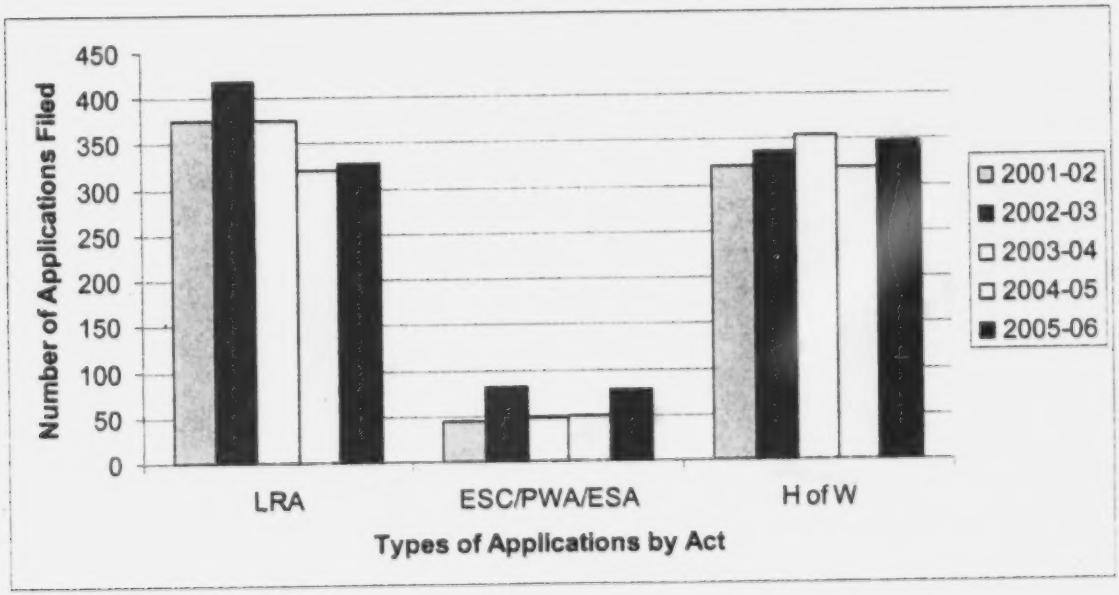
The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred to it under various provincial statutes, namely: *The Labour Relations Act, The Employment Standards Code, The Payment of Wages Act, The Workplace Safety and Health Act, The Pay Equity Act, The Essential Services Act, The Victims' Bill of Rights, The Elections Act* and *The Public Schools Act.*

The Board's decisions established policy, procedures and precedent and provided for a more sound, harmonious labour relations environment. In an effort to strengthen communications with the parties who deal with the Board, the Board held and will continue to hold consultation and information sessions on specific issues under various statutes, as it deems advisable.

The Board monitors its internal processes to improve efficiencies and expeditious processing of applications/referrals. The Board conducted formal hearings, however, a significant portion of the Board's workload is mediative and administrative in nature. When possible, the Board encouraged the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to mediate outstanding issues and complaints.

During the reporting year the Board continued to receive a high volume of applications and complaints. Cases have increased in complexity and in the number of hearing days assigned. The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) are indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately from *The Employment Standards Code*.

Manitoba Labour Board
Number of Applications Filed



Performance Indicators

What are we measuring and how?	Why is it important to measure this?	What is the most recent available value for this indicator?	What is the trend over time for this indicator?	Comments/ recent actions/report links
1. We are measuring the Board's caseload by looking at the number of cases filed.	A key element in measuring the Board's workload volume is the number of applications made to the Board.	For 2005/2006 (most recent statistic available), the total number of applications filed was 756. Labour Relations - 327 Employment Standards - 426 Workplace Safety & Health - 2 Essential Services - 1	*Increasing.* There was an 8.5% increase from the previous reporting period in the volume of cases filed.	The volume of applications filed has a direct impact on the medium processing days as the Board's staff resources are stretched to absorb increased activity.
2. We are measuring the level of activity by looking at the percentage of cases disposed of.	The Board's objective to handle matters before it in a fair and expeditious manner can be measured by the number of cases processed and closed.	For 2005/2006 (most recent statistic available), the Board disposed of 81% of its caseload.	*Improving.* There was a 3% increase from the previous reporting period in the number of cases processed which is significant considering the increase in caseload.	The Board plans to fill a current Board Officer vacancy and as a result, the resolution rate may increase in the next reporting period depending upon the number and type of applications filed.
3. We are measuring cases that are adjudicated by looking at the number of scheduled and actual hearing days.	As mandated by *The Labour Relations Act* for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities, the number of adjudicated matters is indicative of the Board's responsiveness in resolving disputes by providing decisions that enable a stable labour relations environment.	For 2005/2006 (most recent statistic available), there were: 432 hearing dates scheduled, with 186 dates that proceeded. In 2004/2005 there were 508 hearing dates scheduled and 333 dates that proceeded.	*No trend yet established.* This is a new indicator, and only the second year that the number of hearing dates scheduled has been measured. The level of adjudication is conditional upon the number of cases disposed of without the need of the formal adjudicative process. Applications may be withdrawn by the parties, resolved through mediation, or processed administratively.	This indicator helps the Board assess disputes resolved with the assistance of mediation by Board Officers and illustrates the Board's progress against a desired outcome.
4. We are measuring the expeditious processing of applications by looking at the number of medium processing days.	The number of medium processing days is indicative of the complexity in the various types of applications dealt with by the Board.	For 2005/2006 (most recent statistic available), the medium processing days were: Labour Relations - 48 days. (410 cases) Employment Standards - 7 days (527 cases)	*Variable.* A trend has been established for hours of work exemption requests (ESC).	Processing days for certain types of labour relations applications will vary greatly due to circumstances beyond the Board's control. (e.g. settlement discussions between the parties) See following page for more detailed processing times.

During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness.

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1, 2004 - March 31, 2006

Indicator	Actual 2004-2005	Actual 2005-2006
Percentage of Cases disposed of	79%	81%
Number of votes conducted	27	31
Median processing time (calendar days):		
Labour Relations Act:		
Certifications	18	22
Decertifications	40	46
Unfair labour practice	78	94
Duty of fair representation	67	45
Expedited arbitration	44	41
Board rulings	92	234
Amended certificates	91	44
First contracts	61	35
Workplace Safety & Health Act	79	122
Essential Services Act	nil	nil
Elections Act	nil	nil
Employment Standards Code:		
Employment Standards Division referrals	94	101
Hours of work exemptions	7	6

In addition to applications filed, and pursuant to *The Labour Relations Act*, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. In addition to the 2,503 collective agreements on file, there are 1,996 arbitration awards and 633 written reasons for decision in the Board's collection (a 2.7%, 3.6% and 2.6% increase respectively from the previous reporting period). Copies of collective agreements, arbitration awards and written reasons are available upon request, many of which are now available electronically, and in accordance with the Board's fee schedule.

From April 1, 2005 to March 31, 2006, 432 hearing dates were scheduled and 186 proceeded.

Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE LABOUR RELATIONS ACT*

Burntwood Regional Health Authority - and - Manitoba Medical Association - and - University of Manitoba (Interested Party)
Case No. 199/04/LRA
April 27, 2005

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EMPLOYEE - INDEPENDENT CONTRACTOR - Board held that physicians deemed to be independent contractors by the Employer were employees under *The Labour Relations Act* as the Employer supplied facilities and equipment for the physicians and controlled the patient load through the appointment booking process.

The Association sought a determination that certain physicians working with the Employer were to be included within an "all physician unit" for which the Association was the certified bargaining agent and were not independent contractors. The Employer contended that the physicians, who fell into two groups, being general practitioners and specialists, were independent contractors.

Held: The Board heard testimony from seven physicians. Some were, depending on the contracts into which they entered, deemed by the Employer to be employees, while others were independent contractors. The Board found that the Employer supplied both types of physicians everything they needed to practice their profession. This included space, heat, light, supplies and support staff at no cost to them. If patients did not show up for appointments, the physicians' salaries did not decrease. There was no change in their salaries if they saw fewer patients one-day and more the next. They did not hire, terminate, discipline or manage the support staff. Both "employee" and "independent contractor" physicians were required to participate in the on-call rotation. Their patients' records remained the property of the Employer. Leaves, including vacation and education leaves, had to be approved by the Director of Administration. The Board was satisfied that the physicians in question were not carrying on a business on their own behalf. They were performing a service within a facility of the Employer. There was no chance of financial gain or loss within the parameters of either contract. The Employer owned the facility and furnishings, including examination tables and equipment. The Employer set the hours of work within the office setting, and controlled the patient-load seen by a particular physician, through the appointment booking process. A physician was not subject to any charges for those services. Therefore, the Board was satisfied that the individuals fell within the definition of "employee" for the purposes of The Labour Relations Act.

Burntwood Regional Health Authority - and - Manitoba Association of Health Care Professionals - and - Diane Moreau
Case No. 295/04/LRA
June 9, 2005

PRACTICE AND PROCEDURE - CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS - Official Language - Employee filed Review Application asserting she had the right to be heard in French - Initial application filed in English, hearing evidence and argument presented in English and right to be heard in French not asserted until after Dismissal Order issued - Request to be heard in French not timely - Review application dismissed.

PRACTICE AND PROCEDURE - Hearings - Fair - Employee claimed she did not have the right to call witnesses or to question the union witness - Board noted she did not request that witnesses be summoned and compelled to give oral or written evidence, nor did she request opportunity to question union witness - Rights to fair hearing not infringed.

PRACTICE AND PROCEDURE - CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS - Official Language - Authorities submitted and Brief of the Attorney General of Manitoba do not support Employee's argument that the Board's staff obligated to actively offer services in French.

The Employee filed an application for an unfair labour practice. The Union requested that the application be dismissed as the Employee failed to disclose a *prima facie* case and had unduly delayed filing her application. The Board held a hearing into the preliminary issues and dismissed the application. The Employee requested

that the Board review its dismissal. She asserted that she had a right to be heard and understood in the French language. She also submitted that her rights to a fair hearing were infringed as she claimed she did not have the right to call witnesses or to question the union representative who attended the hearing for the Union.

Held: The Board recognizes that individuals appearing before the Board have the right to be heard in either official language. However, in this case, the issue was not the Employee's right to be heard in the French language, but was the timeliness of her request. She did not assert her right to be heard in French until after the Board issued its Dismissal Order. She filed her initial application and the numerous accompanying documents entirely in English. At the Board hearing concerning the unfair labour practice application, the Employee attended and presented evidence and argument in English. She did not indicate prior to or during the hearing that she wished to be heard in French. The Application for Review did not specifically indicate why she waited until after the Dismissal Order was issued to inform the Board that she wished to be heard in French. The Board noted it would not be fair to the other parties to have to go through the process a second time due to the Employee's failure to make a timely request to be heard in French. The Employee also contended in her application for review that the Board's staff was obligated to actively offer services in French. The Board found that the authorities submitted by the Employee or the Brief of the Attorney General of Manitoba did not support that assertion. As to her claim that she was not allowed to call witnesses at the hearing, the Board noted that she did not request that the Board summon and enforce the attendance of a witness and compel them to give oral or written evidence. She also did not request the opportunity to question the union representative who attended the hearing. The Board concluded that the Employee's request to be heard in French was untimely and her rights to a fair hearing were not infringed. As a result, the Board dismissed the application for review.

National Elevator & Escalator Association ("NEEA"), Kone Inc. and Otis Canada Inc. - and -International Union of Elevator Constructors, Local 102
Case No. 89/05/LRA
October 24, 2005

STRIKE - VOTE - Illegal strike - Voting Constituency - Held Union failed to comply with provisions of section 93 of *The Labour Relations Act* when it permitted members who were not in bargaining unit or employed by Employer to participate in strike vote - However, ballots cast in error did not automatically invalidate entire vote - Of ballots cast by all who voted, only one was not in favour of strike - Despite secret ballot, employees in the unit clearly either supported strike action unanimously or by a massive majority - It would not make labour relations sense to declare strike to be illegal.

The Union held a strike vote. Of the 59 ballots cast, 30 were cast by members of the bargaining unit and 29 were cast by local members not included in the bargaining unit or employed by the Employer. The results of the vote were 58 in favour of a strike and one not in favour. The Employer applied for a Board Determination that the Union had engaged in an illegal strike. Specifically, the Employer alleged that the Union failed to comply with the provisions of section 93 of ***The Labour Relations Act*** when it permitted members who were not employees in the bargaining unit to participate in a strike vote. The Union replied that it permitted all members of the local, including members covered by another collective agreement, to vote in such circumstances given that "by virtue of the 'hiring hall' concept, members of Local 102 are affected by the terms and conditions of both Collective Agreements and in certain situations, can move from one Collective Agreement to another." Alternatively, in the event that the Board did not agree that the Union had elected the correct voting constituency, the decision of the majority of employees in the bargaining unit was clearly evident and had elected to authorize a strike.

Held: The Board was satisfied that the proper voting constituency, as provided by subsection 93(2), was "the unit represented by the bargaining agent." In the present case, clearly certain individuals who were not in the bargaining unit also voted. They should not have been permitted to do so. All of the employees who participate in a strike vote must face the same potential jeopardy. In the present case, the employees of "the independents" who voted in favour of a strike did not actually face the prospect of a strike. However, the fact that an individual or individuals cast a ballot in a strike vote in error did not automatically invalidate the entire vote. In the present case, although a secret ballot was employed, the employees in the unit clearly either supported strike action unanimously or by a massive majority. The Board was satisfied that it would not make labour relations sense to declare the strike to be illegal.

Praxair Canada Inc. - and - General Teamsters, Local Union 979
Case Nos. 171/05/LRA and 172/05/LRA
October 27, 2005

UNFAIR LABOUR PRACTICE - DISCRETIONARY CERTIFICATION - ORGANIZATIONAL CAMPAIGN - Employer Interference - Employer's letter to employees; attachment, and Power Point presentation was clearly directed at employees in an attempt to interfere with formation and selection of a union - Employer's actions intended to and had a "chilling effect" on organizing drive - Discretionary certificate issued.

The Union started an organizing drive to certify the employees of the package gas plant. The Employer couriered documentation to the homes of the affected employees consisting of a cover letter and a three-page statement, headed "Be Informed." Management from the regional office held meetings with the employees during which it presented a Power Point presentation discussing the Union versus non-union information. Management also informed employees that, if they asked to revoke their membership cards, a copy could be faxed to the Manitoba Labour Board's office. One employee testified that management informed them they would not be getting the annual raise because of the certification application. Also they would no longer receive profit sharing if the plant became unionized. The Union filed an unfair labour practice application alleging the Employer contravened sections 5, 6 and 17 of *The Labour Relations Act* and requested that a discretionary certification be issued.

Held: Section 32 of *The Labour Relations Act* expressly states that the protection for free speech that it provides does not apply if the person expressing the view interferes with the formation of selection of a union. The Board was satisfied that the letter to the employees; the attachment, and the Power Point presentation went beyond what is contemplated by sections 6(3)(f) and 32(1) and constituted a contravention of section 6 of the *Act*. In the covering letter, the Board noted that in the sentence "It is important, if you do not want to be represented by the Teamsters, that you do not sign a union card", the only words underlined were "do not sign." The attachment to the letter had little or nothing to do with statements of fact or opinion reasonably held with respect to the Employer's business. The timing of the Employer's actions was clearly directed at the employees in an attempt to interfere with the formation and selection of a union by the employees. The Board noted that subsequent to the Employer meetings, one employee withdrew his membership card and the Union was able to sign only one new card. Clearly, in the Board's view, the actions of the Employer were intended to, and had, a "chilling effect" on the organizing drive. The Board, noting the membership support at the date of application, determined and was satisfied that the appropriate remedy for the Employer's contravention of section 6 of *The Labour Relations Act* was discretionary certification.

Griffin Canada - and - CAW - Canada - and - Dan Mummery, on behalf of Maintenance Trades
Case No. 750/05/LRA
February 27, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Employee claimed Union failed to effectively and accurately present grievance at arbitration proceedings and did not request judicial review - Except in extreme cases Board does not function as appellate tribunal to scrutinize conduct of a union or its counsel during presentation of an arbitration - Based on material filed, Union did not breach Section 20 of *The Labour Relations Act*.

The Union filed a policy grievance in which it alleged that bargaining unit employees were being forced to work overtime. The grievance was heard by an arbitrator who dismissed the matter. The Employee filed an application with the Board in which he charged that the Union failed to effectively and accurately present the policy grievance at the arbitration proceedings. He also charged the Union for not requesting a judicial review on the ruling. The Union's Reply indicated that it investigated the "forced overtime" issue with the Employment Standards Division and sought legal advice prior to filing the policy grievance. The Union's case at the arbitration hearing was presented by an experienced National Representative. Upon receiving the arbitrator's extensive written reasons, the National Representative spoke to legal counsel regarding the arbitration. Counsel reviewed the decision and determined that the "necessary grounds to appeal" the arbitrator's decision were not present.

Held: The Board considered a previous Board decision, Bednarski and U.S.W.A., Local 4095. That panel of the Board concluded that Section 20 does not exclude judicial review. It then outlined criteria for any future

application which alleges a breach of Section 20 by reason of a union's decision not to commence judicial review proceedings. One of the criteria was that, except in extreme cases the Board does not function as an appellate tribunal to scrutinize the conduct of a union or its counsel during the presentation of an arbitration. That Board also stated that "the extreme or exceptional circumstances alleged by an applicant should be revealed on the face of a Section 20 application, thereby enabling the Board to assess whether a prima facie case has been established either on a review of the application itself or at the outset of a hearing." In the present case, having fully investigated the possibility of seeking judicial review with counsel and soliciting the legal opinion, the Union then concluded that it would not proceed and it informed the affected members of its decision promptly. The Board was satisfied that the application did not reveal any extreme or exceptional circumstances that could lead to a determination that the Union has breached section 20(b) of the ***Act*** by virtue of its refusal to initiate judicial review proceedings. With respect to the Applicant's assertion that the Union failed to "accurately or effectively" present the policy grievance, the Union replied that the case was presented by a skilled and experienced National Representative. The application did not contain any specifics regarding the manner in which the grievance was inaccurately or ineffectively presented by the Union. Further, the Applicant has not asserted anything of an "extreme" nature which would lead the Board to scrutinize the conduct of the arbitration case by the Union. The Board was satisfied, on the basis of the material filed, that the Union has not breached section 20(b) of the ***Act***. As per Section 140(8) of the ***Act,*** the Board found this case to be without merit and that it should be dismissed.

Boeing Canada - and - National Automobile, Aerospace, Transportation & General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2169 - and - Sivasothy Satgunam
Case Nos. 525/05/LRA and 649/05/LRA
March 10, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - PRACTICE AND PROCEDURE - Oral Hearing - Board dismissed unfair labour practice application and review application based on written submissions - Board not required to hold an oral hearing - Subsections 30(3)(c) and 140(8)of *The Labour Relations Act* provide that the Board may decline to take further action on the complaint at any time during the application process.

The Employee filed an application alleging that the Union failed in its duty of fair representation. The Board, after reviewing material filed by the respective parties, dismissed the application after determining that the Applicant failed to establish a *prima facie* case that the Union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or bad faith, or that it failed to take reasonable are to represent the interests of the Employee. No hearing was held. The Employee filed an application for review and reconsideration. She contented that the Board should have conducted a hearing to deal with the issues.

Held: The Board noted that the Applicant's allegations of voter irregularity were an internal Union matter and were properly addressed through the appropriate internal process. With regards to the application for review and reconsideration, the Board was satisfied that no new evidence had been provided that would constitute a reasonable basis for review and that the particulars provided in the request for review were not such as to affect the Board's original Decision. In support of its decision to dismiss, the Board relied on subsection 30(3)(c) of ***The Labour Relations Act*** which states that the Board may "at any time decline to take further action on the complaint" and subsection 140(8) of the ***Act***, which states" where, in the opinion of the Board, a request, application or complaint is without merit or beyond the jurisdiction of the Board, it may dismiss the request, application or complaint at any time." The Board is satisfied that the issues have been thoroughly canvassed by the Court of Appeal of Manitoba. On the issue of providing an opportunity for an oral hearing, the Court stated that the Board is a specialized tribunal that has the power to set its own procedure. The Board noted that the argument of the right to an oral hearing has been considered and dismissed by the courts. A number of court cases have found that a labour board may determine, and proceed to dismiss a complaint, on the basis of written submissions filed by the parties. As to the review process itself, the court noted that it is a procedure designed to possibly avert the court process by giving the aggrieved party a second opportunity to convince the Board of the validity of its position or to convince the Board that it has misapprehended the evidence. This the Board can do according to its rules and procedure with or without a formal hearing as it thinks best.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*

Nygard International Partnership Associates - and - John Baron
Case No. 732/03/ESC
April 12, 2005

NOTICE - Employment agreement required employees to give 30 days notice while Employer had right to accept termination immediately without further remuneration - Held unequal notice periods for Employer and employees was contrary with Section 62(b) of *Employment Standards Code* - Provision allowing "termination immediately without further remuneration" was null and void - Employee entitled to wages in lieu of notice.

NOTICE - Exceptions - Employer argued Employee willfully neglected his duties - Held Employer did not demonstrate employee acted voluntarily or intentionally - Employee was placed in a position which may not have been suited to his experience and education - He tried to work to best of his abilities but his efforts were undermined by inappropriate behaviour of others - Claim for wages in lieu of notice allowed.

The Employee was hired as the Distribution Manager. When the previous Distribution Manager returned to the position, the Employee was offered the position of Sales Administration Manager. Before accepting, the Employee advised management the position was outside the scope of his experience. Ten months after being in the position, he resigned as he found the working environment became increasingly hostile. As per the employment agreement, he provided 30 days' notice of his resignation. The agreement provided that each party was to provide 30 days' notice but the Employer had the right to accept the termination immediately without further remuneration. The Employee worked eight days of the notice period when management advised him that the employment relationship was concluded. The Employee filed a claim with Employment Standards which awarded him wages in lieu of notice. The Employer appealed the Order since pursuant to the employment agreement it accepted the resignation of the Employee. Alternatively, the Employer testified that the Employee was responsible for inaccurate shipments and was unable to communicate with and maintain suitable professional relationships with certain colleagues. Therefore, as per section 62(h) of ***The Employment Standards Code***, the Employee was not entitled to notice as he acted in a manner that amounted to willful neglect of duty.

Held: The Code provides that parties can agree to vary the notice period, but does not expressly state they may agree to one notice period for the employer and another for the employees. Interpreting section 62(b) to allow unequal notice periods is incompatible with the object of the ***Code*** to prevent the exploitation of employees, and could render the provisions of the ***Code*** with respect to notice pointless and futile. The portion of the employment agreement that provided the Employer may accept the Employee's "termination immediately without further remuneration" was contrary to the ***Code*** and, as a result, null and void. The Board also considered the alternative argument that the Employer was allowed to terminate employment without notice for willful neglect of duty. The use of the term "willful" in section 62(h) of the ***Code*** suggests that an employer must demonstrate that the employee acted in a manner which was voluntary or intentional. The Employee was placed in a position which may not have been suited to his experience and education. He worked diligently and showed early promise in the role. The Board was satisfied that he tried to work to the best of his abilities. However, his efforts were undermined by the inappropriate behaviour of others. Therefore, the Board did not accept that he acted in a manner that constituted willful neglect of his duties. Therefore, the Board determined he was entitled to receive $2,423.12 for wages in lieu of notice.

Nygard International Partnership Associates - and - John Baron
Case No. 732/03/ESC
April 12, 2005

NOTICE - Employment agreement required employees to give 30 days notice while Employer had right to accept termination immediately without further remuneration - Held unequal notice periods for Employer and employees was contrary with Section 62(b) of *Employment Standards Code* - Provision allowing "termination immediately without further remuneration" was null and void - Employee entitled to wages in lieu of notice.

NOTICE - Exceptions - Employer argued Employee willfully neglected his duties - Held Employer did not demonstrate employee acted voluntarily or intentionally - Employee was placed in a position which may not have been suited to his experience and education - He tried to work to best of his abilities but his efforts were undermined by inappropriate behavior of others - Claim for wages in lieu of notice allowed.

The Employee was hired as the Distribution Manager. When the previous Distribution Manager returned to the position, the Employee was offered the position of Sales Administration Manager. Before accepting, the Employee advised management the position was outside the scope of his experience. Ten months after being in the position, he resigned as he found the working environment became increasingly hostile. As per the employment agreement, he provided 30 days' notice of his resignation. The agreement provided that each party was to provide 30 days' notice but the Employer had the right to accept the termination immediately without further remuneration. The Employee worked eight days of the notice period when management advised him that the employment relationship was concluded. The Employee filed a claim with Employment Standards which awarded him wages in lieu of notice. The Employer appealed the Order since pursuant to the employment agreement it accepted the resignation of the Employee. Alternatively, the Employer testified that the Employee was responsible for inaccurate shipments and was unable to communicate with and maintain suitable professional relationships with certain colleagues. Therefore, as per section 62(h) of ***The Employment Standards Code***, the Employee was not entitled to notice as he acted in a manner that amounted to willful neglect of duty.

Held: The Code provides that parties can agree to vary the notice period, but does not expressly state they may agree to one notice period for the employer and another for the employees. Interpreting section 62(b) to allow unequal notice periods is incompatible with the object of the ***Code*** to prevent the exploitation of employees, and could render the provisions of the ***Code*** with respect to notice pointless and futile. The portion of the employment agreement that provided the Employer may accept the Employee's "termination immediately without further remuneration" was contrary to the ***Code*** and, as a result, null and void. The Board also considered the alternative argument that the Employer was allowed to terminate employment without notice for willful neglect of duty. The use of the term "willful" in section 62(h) of the ***Code*** suggests that an employer must demonstrate that the employee acted in a manner which was voluntary or intentional. The Employee was placed in a position which may not have been suited to his experience and education. He worked diligently and showed early promise in the role. The Board was satisfied that he tried to work to the best of his abilities. However, his efforts were undermined by the inappropriate behaviour of others. Therefore, the Board did not accept that he acted in a manner that constituted willful neglect of his duties. Therefore, the Board determined he was entitled to receive $2,423.12 for wages in lieu of notice.

Nygard International Partnership Associates - and - Ryan Kolynchuk
Case No. 731/03/ESC
May 2, 2005

WAGES - Training Costs - Employment agreement provided that an employee who resigned within first 24 months of employment would reimburse Employer half the cost of orientation and training program - Employee resigned after being employed 10 months - $790.35 deducted from his final cheque - Training included performing actual work of position - Board not prepared to allow deduction because Employee was productive during training period and was entitled to wages for his labour; deduction was an attempt to penalize Employee for leaving his position within first 24 months; and "individuals in training" not exempt from Minimum Wage Regulation.

When the Employee commenced employment, he signed an employment agreement which included an orientation and training clause. The clause provided that if an employee voluntarily terminated his employment during the first twenty-four months, he must reimburse the Employer for two weeks' salary representing one-half of the cost of training. The Employee terminated his employment after 10 months. Pursuant to the training clause, a deduction of $790.35 was made from his final cheque. He admitted that he knew that the Employer was going to make the deduction. However, he contended that he was only provided with limited training during his first four weeks of employment. Further, the orientation and training program was largely irrelevant to the duties of his position and that the knowledge and skills that he acquired were not transferable to other employment.

Held: The training program consisted of macro and micro training. Macro training related to practices and information for all new employees to learn. The Board accepted that the macro training was largely specific to how the Employer wished its employees to function and was not particularly transferable to other professional endeavours. The micro training the Employee received was tailored to his specific position and the tasks associated with it. The micro training largely consisted of him learning by doing the actual work of a junior accountant and having any mistakes pointed out by his superiors. The orientation and training clause specifically states that the Employee was not to commence his "specific employment responsibilities and resulting productivity until after the completion of the four-week orientation and training program." The evidence was clear that the Employee did perform the duties of a junior accountant and was productive during the four-week period. Therefore, the Employee was employed to do work by the Employer, and he was entitled to wages for his labour. In addition, the Board concluded that the clause was an attempt to penalize an employee for leaving his position within the first 24 months. The Board would not enforce such a provision. The Board also noted that while section 2 of ***Minimum Wages and Working Conditions Regulation*** indicates that the ***Employment Standards Code*** does not apply to certain volunteers and trainees, it does not exclude "individuals in training." The orientation and training provided to the Employee was not a program implemented or approved by any of the entities noted in the *Regulation.* For all the above reasons, the Board was not prepared to allow the deduction from the Employee's wages.

Frank Kenjak t/a Aries Courier Service - and - Jeffrey Fulton
Case No. 650/04/ESC
May 19, 2005

INDEPENDENT CONTRACTOR - EMPLOYEE - Bicycle courier performed duties under Employer's strict direction and control for its benefit and courier did not exercise any significant independent decision-making authority - Held courier was an "employee" under *The Employment Standards Code* - Claim for wages allowed.

EMPLOYEE - JURISDICTION - Bicycle courier not insurable for EI or CPP not determinative whether he was an employee under *The Employment Standards Code*.

The Employee, who was a bicycle courier, submitted a letter to the Employer in which he expressed that he wished to continue working, however, if several concerns were not addressed, the Employer ought to consider the letter to be two weeks' notice of his resignation. Fifteen minutes after he submitted the letter, he called the dispatcher to ask where his next pick-up was. She allegedly told him that he already was taken off the list of people who worked for the company and that he should go home. The Employee filed a claim with Employment Standards seeking wages, general holiday wages, vacation wages, wages in lieu of notice and reimbursement for unauthorized deductions. The Employer appealed the Order arguing that the Employee was a subcontractor and never was an employee.

Held: While the employment contract indicated that all Owner-Operators/subcontract drivers were self employed, the Board and the courts have acknowledged that the crucial test in determining whether an individual is an employee or an independent contractor is the degree and nature of control and direction exercised over the individual who claims to be an employee. Although he supplied his own bicycle, he derived all of his work from the Employer's dispatch. The amount of work he received, the rate charged for the service and the remuneration he received was controlled by the Employer. His hours and days of work, the order of deliveries, the routes that he followed and even the timing of his meal or rest breaks was strictly controlled by the Employer. He followed a "dress code", wore Employer identification, and was obligated to use manifests or weigh bills provided by the Employer emblazoned with its logo. The dispatcher made it clear that she was his "boss" and that he was obliged to follow her direction, failing which consequences would flow. The Board concurred with the Employee that he would not have been able to work for another employer while performing duties for the Employer. Although he was compensated by commission rather than by an hourly wage did not necessarily mean that he was not an employee under the Code. The Board considered that the Employee was found not to be EI or CPP insurable, and that the Board was not persuaded that it ought to conclude from that fact that he was not an "employee" under the Code. Its jurisdiction in the matter was to determine whether or not he was an "employee" under the Code. The term "employee" is defined in the Code as "an individual who is employed to do work" The Board was satisfied that the Employee was employed by the Employer and performed duties under its direction and control for its benefit and he did not exercise any significant independent decision-making authority. Accordingly, the Board concluded that the Employee was an "employee" under the Code and his claim for wages was allowed.

Native Reflections Inc. - and - Charlene Berg
Case No. 473/05/ESC
December 2, 2005

EVIDENCE - WAGES - Overtime - Employee submitted pay stub recording overtime pay and a deduction to negate the pay - Employer contended pay stub was created with software Employee had at home - Evidence was clear and convincing that the Employer's computer records did not indicate deduction from overtime wages was made.

NOTICE - Abandonment - Employee refused to work when company president did not apologize for berating her- Refusal to work amounted to Employee abandoning her position and Employer not liable to pay wages in lieu of notice.

The Employee, who worked as an administrator, claimed that the company president angrily berated her for a shipping error. The Employee advised the president that she would not return to work unless he apologized to her, but he refused. The Employee did not return to work after that conversation. She waited until pay day the following week and then called the office to inquire as to whether her cheque was available. She spoke with the president who wished to know certain information regarding matters relating to the business. The Employee refused to provide him with the information requested until such time as he provided her with her cheque. The president refused and the Employee filed a claim for wages, overtime wages, vacation wages and wages in lieu of notice. She submitted a pay stub to support her position that she was owed overtime pay. The pay stub recorded overtime pay and a corresponding deduction in the same amount, negating the payment. The president indicated that the Employee had been provided with a copy of the Employer's accounting software for her use at home, and he speculated that she had the ability to create the pay stub with that computer program. The Employee denied doing so. The Employee's successor testified that she reviewed the Employer's computerized payroll records and could find no evidence of the deduction having been made. Even if the deduction had been deleted after the fact, the system would have a record of the change.

Held: The Board was satisfied that the Employee issued an ultimatum to the president and that she refused to work when the apology was not forthcoming. In refusing to work, the Employee abandoned her position. In such circumstances, an employer is not liable to pay wages in lieu of notice. Further, the Board was satisfied, on the balance of probabilities, that the Employee had been paid all outstanding wages and that she was not entitled to any further overtime pay. The Employer's evidence that the computer records did not indicate a deduction from overtime wages earned was clear and convincing. There were no other records indicating that the Employee worked overtime which had not been compensated for by the Employer. Additionally, the Employee's evidence as to the dates, times and circumstances requiring the working of overtime was vague. Accordingly, the Employee's claim was dismissed.

Broadway Messenger & Courier Ltd. - and - David Thiessen
Case No. 602/04/ESC
January 23, 2006

INDEPENDENT CONTRACTOR - Courier driver spending majority of time servicing two accounts was not an independent contractor - Employer set rates to be charged all his customers, and paid driver when customers paid their accounts - Employer gave driver radio, manifest, waybills, signage and covered his duties when necessary - Driver worked essentially for the benefit of the Employer - Held driver was an employee.

The issue to be determined by the Board is whether the Employee was an employee, as defined by *The Employment Standards Code* or was he an independent contractor, as argued by the Employer. The Employee, who was a courier driver, owned his own vehicle, paid his own insurance, fuel and repairs and was paid bi-monthly, based on a commission rate of 75% of all deliveries made. The Employer gave the Employee the radio, manifest, waybills, customers, signage and drivers to cover his duties when necessary. He was required to be in his vehicle by 8:00 a.m. and had to call in on the radio to advise he was on. If he was late on the air, he wouldn't be given calls for those clients he normally served. The Employee further testified that he did not work for anyone else and that it was his understanding he could not work for anyone else or use his vehicle for any courier business other than the Employer. The Employee said that he was dispatched by the Employer on other accounts, but that 75% to 80% of the time he was doing delivers for two customers who

called him directly. The Employee took issue with the characterization that his regular accounts were his personal accounts. He said that the rate charged to them was set by the Employer, and similar to all his customers, the Employer billed them and then paid the Employee.

Held: The Board found the Employee worked essentially for the benefit of the Employer. The terms and conditions under which the Employee performed his duties were the same as for two previous employees. Those employees had also appeared before the Board which found them to be employees. The Employer had filed Leave to Appeal but the court denied leave. The Board found that just because the majority of the Employee's time was spent servicing two or three accounts did not mean he was an independent contractor. We note that the Employee called in to the dispatcher to advise when he had received a call on his cell from one of those customers. The rate charged to them was set by the Employer, at its sole discretion, just as the rate was set for other of the Employer's customers. If the Employee couldn't service them, then another courier was sent. The accounts for services rendered were prepared and issued by the Employer, based on manifests which were required by the Employer to be submitted by the Employee. The Employer, in turn, was paid by the customer. The Employee never issued accounts on his own behalf to these or any customers, nor did he receive payment personally for them, but rather was paid bi-monthly by the Employer. Therefore, the Board was satisfied that the Employee was an employee of the Employer. It confirmed the monies owed to him as determined in the Employment Standards Code Order.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT

Hi-Tec Industries - and - Abram Janzen, Enrique Janzen Jr., Enrique Janzen Sr. & Kathy Janzen
Case Nos. 699/04/WSH, 700/04/WSH, 701/04/WSH, 702/04/WSH
September 22, 2005

TIMELINESS - Employees, who were all family, filed timely appeals of Workplace Safety and Health decisions to the Board but original complaints not brought until 2 years after employment was terminated and 3 years after workplace safety incident - Board held that while some latitude may be extended to the employees whose inexperience required they take extra time to determine appropriate course of action, delay was extreme and reasons advanced did not persuade the Board that matters ought to proceed.

The Employees, a father, mother and their two sons, worked for the Employer. On February 21, 2001, one of the sons suffered a serious workplace injury. Workplace Safety and Health conducted an investigation which resulted in the Employer being fined. December 7, 2001 was the last day the son worked for the Employer. In February 2002, the other family members went on vacation but did not return to work as scheduled. They were suspended and ultimately dismissed by the Employer in April 2002. On February 24, 2004, a complaint was initiated with Workplace Safety and Health claiming that all of the members of the family were wrongfully dismissed for reasons related to the workplace safety and health investigation. A Workplace Safety and Health Officer dismissed the complaints. The four family members appealed the decision to the Director who upheld the Officer's decision. Finally; the family filed timely applications for appeal with the Board, in accordance with section 39(2) of ***The Workplace Safety and Health Act.*** At the commencement of the Board hearing, the Employer raised a preliminary issue submitting that the Board should not hear the appeal as the Applicants grossly delayed in the filing of their complaints to Workplace Safety and Health. The complaints were not brought until 22 months after the three family members' employment was terminated; 26 months after the son quit; and 3 years after the workplace safety incident.

Held: Labour relations boards and the courts have acknowledged that employment related matters ought to be dealt in a timely manner. The essential principle is that parties ought to be entitled to expect that claims not asserted within a reasonable time will not be allowed to re-emerge later, lest the requirements of a fair hearing be threatened. While the ***Act*** does not speak of any time limit for the filing of the complaint, the Board has the authority to determine whether a complaint is timely when it comes before the Board in an application for appeal of the Director's decision. Pursuant to section 142(1)(m) of ***The Labour Relations Act***, the Board may "exercise such powers and perform such duties and functions as may be incidental to the powers, duties and functions of the board and objects of this or any other Act ... " The Board found that the 22 or 26 months

delay in filing the complaints was extreme and further accepted that the Employer was thereby prejudiced. The Employees' reason for the delay was that they were not provided with timely information regarding how to advance their claims. While some latitude may be extended to parties who are unaware of their statutory rights or whose inexperience requires that they take extra time to determine the appropriate course of action and formulate a complaint, there must be some limit to the delay. In the present case, the delay was extreme and the reasons advanced did not persuade the Board that the matters ought to proceed. The Board unanimously determined that the Employees unduly delayed in the filing of the complaint and that the applications ought to be dismissed.

Tolko Industries, Manitoba Solid Wood Division - and - Director, Workplace Safety and Health Division - and -Cormorant Logging and Construction (Interested Party)
Case No. 611/05/WSH
March 21, 2006

APPEAL - Suspension of Improvement Order pending appeal - Order issued as result of death of an employee - Board declined to exercise discretion to suspend Order for concern of endangering worker safety; relatively minor degree of prejudice to Employer to comply with the Order prior to its appeal being heard as Order merely contemplated review of Employer's procedures; and on face of the record success of appeal could not be determined - Board concluded that it should not exercise discretion granted under section 39(7) of *The Workplace Safety and Health Act*.

An Improvement Order was issued as a result of a fatal accident when machinery broke through the ice on a winter ice road. The Employer requested that the Board suspend the operation of the Improvement Order pending the determination of its appeal of the decision of the Director of Workplace Safety and Health. The grounds for appeal were that it was not a "prime contractor" as suggested by the Director. The Employer also submitted it would be prejudiced by having to comply with the Order prior to its appeal being heard and decided by the Board.

Held: The primary concern of the Board in considering whether to exercise its discretion granted in subsection 39(7) of ***The Workplace Safety and Health Act*** to suspend the operation of an order was the potential impact upon worker safety. In the present case, the event that caused the Workplace Safety and Health Officer to attend at the site was the death of an employee. Given the inherent danger associated with ice roads and the unresolved question of the Employer's responsibilities under the ***Act*** in relation to ice road construction, the Board determined that suspending the order could endanger worker safety. The Board also considered whether there would be substantial prejudice to the Employer if the Order was not suspended given the compliance date for the Order was prior to the dates scheduled for the hearing of the appeal. The Order, on its face, merely contemplated that the Employer review its procedures to be followed to safeguard safety and health when another employer or self-employed person is involved in the work of ice read construction. The Employer had not submitted any information to the Board to suggest that the review of procedures was unduly onerous, time consuming, costly or that it was impossible to carry out. Accordingly, the Board was satisfied that the degree of prejudice to the Employer of not suspending the Order was relatively minor. Nevertheless, it appeared to the Board that the main issue on appeal was not the review of procedures mandated by the Order, but whether the Employer was a "prime contractor" and what its obligations were with respect to the construction of ice roads. The Board attempted to make a preliminary evaluation of the relative merit of the appeal. On the face of the record, the outcome of the matter was not clear or obvious. Without the benefit of evidence and argument from the parties at the hearing, it was not possible, for the Board to determine that the appeal was likely to be successful. Therefore, the Board concluded that it should not exercise the discretion granted to it under the ***Act*** and dismissed the Employer's request.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS

Nygard International Partnership Associates - and - Sharon Michalowski
Court of Appeal of Manitoba
Manitoba Labour Board Case No. 735/03/ESC
Docket No. AI 04-30-06024
Heard by Justice Philp
Delivered September 9, 2005

The Employer sought leave to appeal the order of the Manitoba Labour Board in which the Board determined that the Employee was entitled to receive overtime wages and wages in lieu of notice from the Employer. The Employee was employed as a Retail Merchandise Supervisor. Prior to commencing her employment, the employee signed an employment contract that provided her salary was inclusive of all hours required to be worked to fulfill her duties. The contract also contained a provision that either party was entitled to thirty days notice to terminate the employment agreement. The Employer had the right to accept an employee's notice of termination immediately with further remuneration. When the Employee delivered a letter of resignation, the Employer exercised that right and terminated her employment immediately without further compensation. The Employee filed a wage complaint to the Employment Standards Division which ordered that the Employer pay her $10,240.68, being wages owing to the employee plus an administrative fee. The Employer requested the matter be referred to the Board. The Board found that the employee was told by her supervisor before the employment contract was signed that she would not be entitled to overtime pay, but that she would be compensated for extra hours with time off in lieu of overtime pay. Further, a contract of employment entered into between an employer and an employee must clearly indicate the number of hours of work and the rate of pay. In this case, the term of the employment contract that presumed to provide a salary "inclusive of all hours required to be worked" was inconsistent with the Code. Accordingly, in consideration of all of the above and the positions of the parties, the Board accepts that Michalowski is entitled to payment, at overtime rates, for hours worked in excess of the standard hours of work established by the Code. With respect to the employee's claim for wages in lieu of notice, the Board concluded that the portion of the employment agreement allowing the Employer to immediately terminate Michalowski following receipt of her resignation was contrary to the Code and was null and void.

Held: The Court found that the Employer had raised important questions of statutory interpretation which were isolated from the facts of the case. As a result, the Court granted leave to appeal on three questions. First, whether the Board erred in law when it decided that an employment contract that presumes to provide a salary "inclusive of all hours required to be worked" was inconsistent with the Code. Second, whether the Board erred in law in admitting extrinsic evidence to alter the overtime provision in the written employment contract of the parties. Third, the Board erred in law when it decided that a termination notice period established by an agreement between an employer and an employee pursuant to section 62(b) of ***The Employment Standards Code*** must apply equally to both parties and that the parties had established a notice period of 30 days.

Hi-Tec Industries - and - Abram Janzen, Enrique Janzen Jr., Enrique Janzen Sr. and Kathy Janzen
Court of Appeal of Manitoba
Manitoba Labour Board Cases No. 699 - 702/04/WSH
Dockets No. AI 05-30-06261, AI 05-30-06262, AI 05-30-06263, AI 05-30-06264
Heard by Chief Justice of Manitoba Scott
Delivered January 23, 2006

The Employees, who were all family members, filed an application for leave to appeal from the Manitoba Labour Board's dismissal of their claims alleging discriminatory action contrary to section 42(1) of ***The Workplace Safety and Health Act***. One of the employees suffered a hand injury while at work. The Employer was fined $10,000 as a result of the accident. A month later, the Employer dismissed all four Employees. Two years later, the Employees filed claims of discriminatory action against the Employer. After investigation, an officer of Workplace Safety and Health dismissed the claims. The Employees appealed that decision to the Director of Workplace Safety and Health. The Director dismissed the claims, wherein he concluded that the prosecution initiated against the Employer did not cause it to discriminate against the Employees and affirmed the decision of the Workplace Safety and Health officer. The Employees then appealed to the Board pursuant to section 39 of ***The Workplace Safety and Health Act***. The Board

dismissed the appeals based on undue delay in filing the original complaints. The Board concluded that it had broad powers to regulate its own processes. Therefore, it had the authority to consider the timeliness of a complaint and dismiss the appeal if there was extreme delay.

Held: During argument, the four Employees (who throughout had represented themselves) relied almost entirely on the father to speak on their behalf. He was simply unwilling or unable to address the critical question before the court mandated by section 39(9) of the *Act*. While the courts can go some way to assist self-represented litigants, it cannot make their arguments for them. Therefore, the Court found the Board made a decision, reasonable on the face of it, that it had the authority to dismiss an appeal for "extreme delay." In the absence of a compelling argument to the contrary, leave to appeal should not be granted.

TABLE 1

Statistics Relating to the Administration of *The Labour Relations Act* by the Manitoba Labour Board (April 1, 2005 – March 31, 2006)

	Cases Carried Over	Cases Filed	Total	Disposition of Cases			Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn		
Application for Certification	20	53	73	43	5	6	54	19
Application for Revocation	5	11	16	13	2	0	15	1
Application for Amended Certificate	9	18	27	16	0	2	18	9
Application for Unfair Labour Practice	27	44	71	3	9	33	45	26
Application for Board Ruling	43	17	60	3	2	4	9	51
Application for Review and Reconsideration	6	13	19	0	16	1	17	2
Application for Successor Rights	1	12	13	9	1	1	11	2
Application for Termination of Barg. Rights	1	1	2	1	0	0	1	1
Application pursuant to Section 10(1) [1]	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 10(3) [2]	1	2	3	2	0	0	2	1
Application pursuant to Section 20 [3]	9	21	30	0	22	0	22	8
Application pursuant to Section 22 [4]	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 53(2) [5]	0	2	2	1	1	0	2	0
Application pursuant to Section 58.1 [6]	1	0	1	0	0	0	0	1
Application pursuant to Section 69, 70 [7]	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 76(3) [8]	0	3	3	2	0	1	3	0
Application pursuant to Section 87(1) [9]	0	2	2	0	0	1	1	1
Application pursuant to Section 87.1(1) [10]	0	1	1	0	0	0	0	1
Application pursuant to Section 115(5) [11]	1	11	12	4	0	4	8	4
Application pursuant to Section 130(10.1) [12]	0	19	19	18	0	1	19	0
Application pursuant to Section 132.1 [13]	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 146(1) [14]	0	0	0	0	0	0	0	0
Referral for Expedited Arbitration **	10	97	107	-	-	-	100	7
Totals	134	327	461	115	58	54	327	134

1 When an Application for Certification if filed with the Board, changes in conditions of employment cannot be made without the Board's consent until the Application is disposed of.

2 Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

3 Duty of Fair Representation

4 Access Agreements

5 Employer request for investigation whether bargaining agent failed to exercise bargaining rights

6 Business coming under provincial law is bound by collective agreement

7 Complaint re ratification vote

8 Religious Objector

9 First Collective Agreement

10 Subsequent agreement to first collective agreement

11 Request for the Board to appoint arbitrators

12 Extension of Time Limit for expedited decisions

13 Disclosure of information by unions

14 Prosecution of employer's organization or union

** See Table 3

TABLE 2

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REPRESENTATION VOTES
(April 1, 2005 – March 31, 2006)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending	Vote Conducted but not counted
Certification	24	2018	14	2	0	8	0
Revocation	7	219	6	1	0	0	0
Termination of Bargaining Rights	0	0	0	0	0	0	0
Board Ruling	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 3

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION
(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Declined to Review	Withdrawn		
10	97	107	40	34	21	17	1	27	100	7

TABLE 4

STATISTICS RELATING TO HOURS OF WORK EXEMPTION REQUESTS PURSUANT TO *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*
(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Rulings Made	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
15	348	363	349	0	8	357	6

TABLE 5

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE PAYMENT OF WAGES ACT*

(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
1	0	1	0	0	0	0	1

TABLE 6

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*

(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
17	78	95	48	12	0	60	35

TABLE 7

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

APPLICATION FOR APPEAL OF DIRECTOR'S ORDER

(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
7	2	9	4	3	7	2

TABLE 8

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE *ESSENTIAL SERVICES ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
0	1	1	0	0	0	0	1

TABLE 9

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE ELECTIONS ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1, 2005 – March 31, 2006)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
0	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 10

FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED
(April 1st, 2005 - March 31st, 2006)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31, 2005
New Applications this Reporting Period:				
International Union of Operating Engineers, L. 987	Rural Municipality of Tache	August 17, 2005	Withdrawn	
International Union of Operating Engineers, L. 98	Zenith Paving	February 14, 2006	Pending	

Commision du travail
du Manitoba

Rapport annuel
2005 - 2006

Manitoba

Commision du travail
du Manitoba

Rapport annuel
2005 - 2006

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

L'honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Assemblée législative du Manitoba, bureau 235
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'immense privilège de vous soumettre, à titre informatif, le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice se terminant au 31 mars 2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le lieutenant-gouverneur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nancy Allan

Manitoba Labour Board

402 A A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax (204) 945-1296

Mme Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration,
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Madame la ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

William D. Hamilton,
Président

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

Au cours de cette période de déclaration, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs. Le personnel de la Commission continuera de mettre l'accent sur les activités et les priorités stratégiques dont il est question dans le présent rapport.

Comme je n'ai commencé à assumer activement mes nouvelles fonctions de président que le 1er janvier 2006, je tiens ici à rendre hommage à John Korpesho, mon prédécesseur, pour le climat favorable qu'il a créé au Manitoba dans le secteur des relations du travail. Peu après mon entrée en fonction, j'ai réalisé rapidement que je recueillais les dividendes du travail acharné effectué par M. Korpesho au fil des ans, notamment la mise en place d'une culture axée sur le consensus parmi les membres de la Commission quand ils assument leurs responsabilités en matière d'arbitrage.

Je me rendrais coupable de négligence si j'omettais d'exprimer toute mon appréciation à Colin Robinson, le vice-président à temps plein, qui a été président par intérim pendant la durée de mon absence, en novembre et décembre 2005, le temps de mettre fin à ma pratique. L'aide que m'apporte M. Robinson depuis janvier 2006 n'a pas de prix.

En mars 2006, la nomination de trois nouveaux vice-présidents à temps partiel m'a bien réjoui. Michael Werier, Blair Graham et Gavin Wood apporteront beaucoup à la Commission. Je suis également heureux de savoir que Diane Jones a accepté un nouveau mandat comme vice-présidente á temps partiel. Un de mes objectifs de l'année qui vient sera d'élaborer un plan réaliste visant à mettre davantage en valeur l'expertise de tous nos vice-présidents à temps partiel.

Je tiens aussi à remercier les membres du personnel de la Commission, qui ont fait en sorte que ma transition au poste de président se fasse en douceur, notamment en ce qui a trait au volet administratif de mes fonctions. Leur expérience, leurs conseils, leur patience et leur sens de l'humour m'ont apporté énormément.

William D. Hamilton
Président

Table des matières

Lettre d'accompagnement de la ministre
Lettre d'accompagnement du président
Message du président 4
Organigramme 6

Introduction
Structure du rapport 7
Rôle, objectifs et mandat 7

Membres de la Commission du travail du Manitoba 9

Aperçu opérationnel
Pouvoir décisionnel 15
Services extérieurs 15
Services administratifs 15
Services de recherche 16
Bibliothèque 16
Publications 16
Site Web et courriel 16
Bulletins d'information 17
Développement durable 17
Principales réalisations 18
Activités en cours 18

Données financières
Dépenses 19

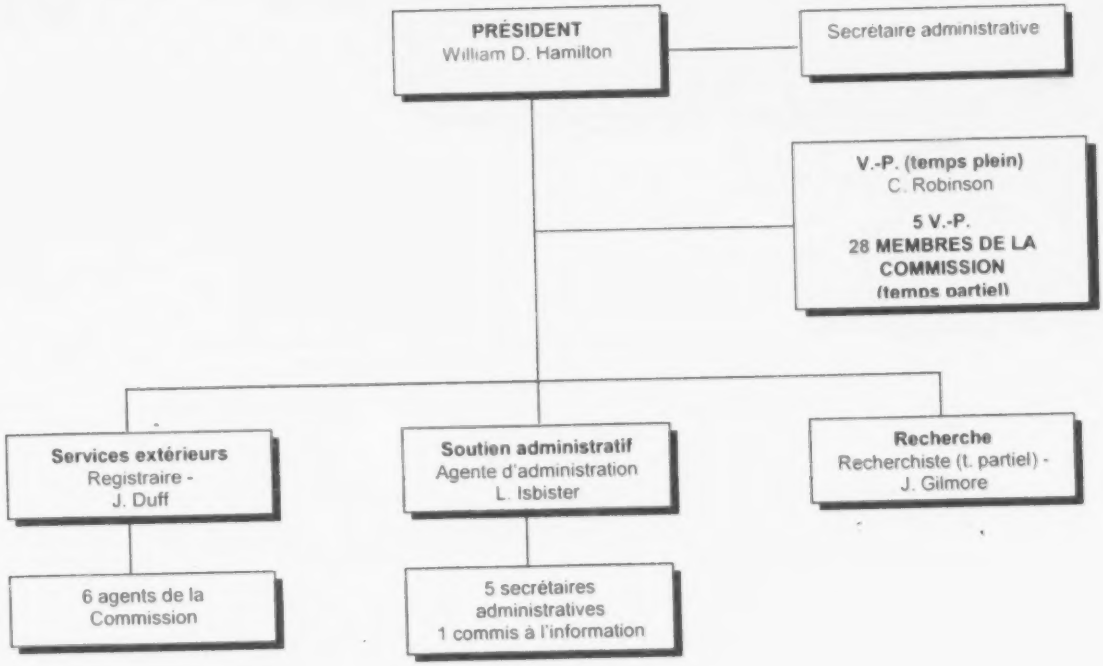
Rapport sur le rendement
Sommaire du rendement 20
Indicateurs du rendement 21
Mesures du rendement 22

Résumé des principales décisions de la Commission
Rendues en vertu de la *Loi sur les relations du travail* 23
Rendues en vertu du *Code des normes d'emploi* 28
Rendues en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* 32

Résumé des principales décisions judiciaires 34

Tableaux statistiques 36

Commission du travail du Manitoba
Organigramme
En date du 31 mars 2006



Commission du travail du Manitoba

INTRODUCTION

Structure du rapport

Le rapport annuel est rédigé en vertu du paragraphe 138(14) de la *Loi sur les relations du travail* :

> « Le rapport contient un compte rendu des activités de la Commission, le texte ou le résumé intégral de ses décisions et des décisions judiciaires importantes reliées aux attributions que la présente et toute autre loi de la Législature lui confère ainsi que le texte complet des lignes directrices ou notes de pratique qu'elle a établies au cours de l'exercice. »

Rôle

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal quasi-judiciaire indépendant. Tel que prescrit dans le paragraphe 138(1) de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission est chargée de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu de diverses lois. La majorité des demandes sont déposées en vertu des lois ci-dessous tirées de la Codification permanente des lois du Manitoba :

la *Loi sur les relations du travail (L10)*
le *Code des normes d'emploi (E110)*

La Commission assure aussi l'arbitrage des questions soulevées en vertu de certains articles des lois ci-dessous tirées de la Codification permanente des lois du Manitoba :

la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (W210)*
la *Loi sur les services essentiels (E145)*
la *Loi sur l'équité des salaires (P13)*
la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (C190)*
la *Loi sur le jour du Souvenir (R80)*
la *Loi électorale (E30)*
la *Loi sur les écoles publiques (P250)*
la *Déclaration des droits des victimes (V55)*

Objectifs

Les principaux objectifs de la Commission du travail du Manitoba sont les suivants :

- résoudre les problèmes portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel;
- présenter l'information pertinente aux parties concernées ou au grand public en ce qui a trait à leurs relations avec la Commission ou à ses activités.

Mandat

La Commission est responsable de l'administration et de l'arbitrage des cas portés à son attention en vertu des lois suivantes :

Loi sur les relations du travail
La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* et portant notamment sur l'accréditation, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré, les premiers contrats, les décisions de la Commission, la juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail
Toute personne directement touchée par un ordre ou une décision d'un agent de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut interjeter appel au directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail. Le directeur peut trancher l'affaire lui-même ou la renvoyer à la Commission en vue d'une décision. Toute personne touchée par un ordre ou une décision du directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi interjeter appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de l'ordre ou de la décision.

Loi sur les services essentiels
La Commission reçoit et traite les demandes des syndicats qui visent une modification du nombre d'employés tenus de travailler pour assurer les services essentiels au cours d'un arrêt de travail.

Loi sur l'égalité des salaires
Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'égalité salariale dans les délais stipulés par la Loi, une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

Code des normes d'emploi
À titre de Commission des salaires constituée sous le régime du Code, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. La Commission traite en outre les demandes d'exemption des employeurs concernant les horaires habituels de travail et les périodes de repos hebdomadaire.

Loi sur les écoles publiques
Désormais, certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent aux enseignants, aux directeurs d'école, aux agents de négociation d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

Déclaration des droits des victimes
Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée, témoigner au procès, présenter une déclaration de la victime ou assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

Loi électorale
Les candidats, les membres du personnel électoral, les recenseurs, de même que les bénévoles électoraux qui travaillent pour un candidat ou un parti inscrit peuvent s'adresser à la Commission pour demander un congé de travail en vertu de l'article 24.2 de la *Loi*. Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

Au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport, la Commission se composait des membres suivants :

Président

William (Bill) D. Hamilton
Avant d'être nommé président à temps plein en 2005, il était vice-président à temps partiel depuis 2002. M. Hamilton est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton agit activement depuis un certain nombre d'années à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba.

John M.P. Korpesho
Élu président de la Commission du travail du Manitoba pour la première fois en 1983 et membre de la Commission depuis 1973, M. Korpesho a successivement occupé les postes d'agent de la Commission, de greffier, puis de vice-président - greffier. M. Korpesho a pris sa retraite en 2005.

Vice-présidents

A. Blair Graham
Nommé à temps partiel en 2006, il détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Graham exerce le droit au sein du cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP et se spécialise en contentieux des affaires civiles, en arbitrage commercial et en arbitrage des conflits du travail. Il agit aussi comme président d'arbitrage. Il a été nommé conseil de la reine en décembre 1992 et membre du American College of Trial Lawyers en octobre 2004. Il agit activement à titre de président en matière d'arbitrage des conflits du travail depuis 1997.

Diane E. Jones, Q.C.
Nommée à temps partiel en 1985, Mme Jones a obtenu un baccalauréat ès arts spécialisé de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Mme Jones occupe actuellement le poste de présidente pour les questions d'arbitrage.

Arne Peltz
Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et exploite un cabinet spécialisé dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage des différends et des griefs au Manitoba. Il a également été arbitre en vertu du Code des droits de la personne et du Code canadien du travail. M. Peltz a dirigé le Centre chargé des questions juridiques d'intérêt public pendant 21 ans. En 2003, il s'est mis à travailler à titre privé en tant qu'avocat-conseil auprès de la firme Gange Goodman & French, dans les domaines touchant au droit des Autochtones et au contentieux des affaires civiles, en particulier.

Colin Robinson
Nommé à titre de vice-président à temps plein en 2003, M. Robinson est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School. Il a été admis au barreau en 1995 et exerce depuis, principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif. M. Robinson a également été commissaire en chef adjoint de la Commission de la location à usage d'habitation de 2001 à 2002.

Michael D. Werier
Nommé à temps partiel en 2006, il fait partie du cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon LLP à Winnipeg. M. Werier travaille comme arbitre et médiateur au Manitoba ainsi qu'avocat spécialisé en contentieux des affaires civiles. Il est actuellement président du Comité d'étude des relations syndicales-patronales de la Province du Manitoba et est chargé de cours à temps partiel en droit du travail à l'école de droit de l'Université du Manitoba.

Gavin M. Wood
Nommé à temps partiel en 2006, il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de l'Université Columbia à New York. M. Wood travaille actuellement comme avocat exerçant seul sous le nom du cabinet Gavin Wood. M. Wood agit aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

Représentants des employeurs

Jim Baker, C.A.
Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association (MHA). Avant d'occuper son poste actuel, il a été pendant vingt ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker est membre de l'exécutif de l'Association des hôtels du Canada et du Manitoba Tourism Education Council. Il a été coprésident du village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

Elizabeth M. (Betty) Black
Nommée en 1985, Mme Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de Professionnelle en ressources humaines agréée (fellow) (F.P.R.H.G.). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Elle est membre de la Human Resources Management Association of Manitoba et présidente du Strategic Advisory Council. Mme Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

Christiane Devlin
Nommée en 2002, Mme Devlin a occupé des postes de gestion de niveau supérieur où elle a réuni la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, les soins de santé, le commerce au détail et les coopératives. Elle a acquis de l'expérience dans la gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Colleen Johnston
Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente d'Integre Human Resource Consulting. Elle est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et est membre de l'association des professionnels en ressources humaines agréés. Mme Johnston a été présidente de la Human Resource Management Association of Manitoba et elle est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines, ainsi qu'ancien membre du comité chargé de l'examen de la réglementation du Code canadien du travail à Ottawa. Elle a représenté des employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève et elle est actuellement une membre active du comité des titres professionnels de la Human Resource Management Association of Manitoba.

Michael Kaufmann
Nommé en 1990, M. Kaufmann a travaillé dans l'industrie des entrepreneurs électriciens à compter de 1952. Il a occupé divers postes élus dans l'industrie de la construction, dont celui de président de la Winnipeg Construction Association et de président sortant de la Construction Labour Relations Association. Il a été aussi vice-président de State Contractors Inc. et directeur des installations au Asper Jewish Community Campus. M. Kaufmann était un membre expérimenté et apprécié. Il est malheureusement décédé en 2006.

Paul J. LaBossière
Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien président du Employers Task Force on Workers Compensation. M. LaBossière est membre du comité d'orientation pour les affaires civiques et pour la politique fiscale de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est assesseur-conseil et ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). M. LaBossière est aussi membre du Prairie Theatre Exchange Foundation Trust. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

Chris Lorenc
Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre membre fondateur du Transportation Awareness Partnership. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf années, de 1983 à 1992. Durant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé un grand nombre de postes supérieurs. Il a de plus été membre et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration de divers organismes culturels, communautaires et hospitaliers.

Yvette Milner
Nommée en 1996, elle est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils visant à aider les entreprises à gérer le risque de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs public et privé. Avant d'occuper son poste actuel au sein de la société d'experts-conseils, Mme Milner dirigeait la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles dans les bureaux de Deloitte & Touche à Winnipeg. Active dans le milieu des affaires de Winnipeg, elle est membre du Manitoba Employers Council et du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. Elle est également membre du conseil d'administration des Manitoba Chambers of Commerce ainsi que de la Human Resources Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council.

Clifford O. Olson
Nommé en 2005, M. Olson a travaillé pendant 25 ans pour la société Comstock Canada Ltd., en tant que vice-président administratif, Projets spéciaux, Ouest canadien. À l'emploi de Comstock depuis 1955, il a également occupé plusieurs autres postes pour cette société. M. Olson a été l'ancien président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association of Manitoba. Depuis qu'il a pris sa retraite cette année, M. Olsen travaille à temps partiel en tant que conseiller.

David Rich
Nommé en 2005, M. Rich travaille pour l'entreprise Richlu Manufacturing depuis 39 ans où il occupe actuellement le poste de président-directeur général. Il est également président de la Garment Manufacturers Association of Western Canada pour laquelle il assure la présidence du comité de négociation depuis 15 ans.

Maurice D. Steele
Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est président des entreprises Logan Farms Ltd. et Stradbrook Investments Ltd., toutes deux partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

Denis E. Sutton
Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines, et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) de la Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

Jim Witiuk
Nommé en 2004, M. Witiuk est actuellement directeur des relations de travail pour Canada Safeway Limited et sa responsabilité en ce domaine s'étend au Manitoba, à la Saskatchewan et à l'Ontario. Il est fiduciaire gérant de plusieurs régimes de retraite en fiducie ainsi que de nombreux fonds en fiducie de santé et bien-être. Il est également membre de la International Foundation of Employee Benefit Plans. Il était anciennement membre du conseil arbitral du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il siège actuellement au Comité

d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et à son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage. De plus, il est un membre actif du Manitoba Employers Council. M. Witiuk est diplômé de l'Université Carleton à Ottawa.

Mel V. Wyshynski
Nommé en 2004, M. Mel Wyshynski a quitté la compagnie INCO Limitée, division du Manitoba, à la fin de l'année 2001 pour prendre sa retraite après 40 ans de carrière dans l'industrie minière. Il occupait le poste de président de cette division depuis 1997. Il a également été président de la Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). M. Wyshynski joue aujourd'hui un rôle actif dans la communauté de Dauphin (ancien président du Dauphin Rotary Club et actuel président du Gilbert Plains Country Club) où il prend part à de nombreuses initiatives communautaires.

Représentants des employés

Bernie Atamanchuk
Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (UITTUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 ans de services à l'UITTUAC, section 832, il a occupé diverses fonctions dont celles d'administrateur du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et du service et d'assistant exécutif du président de l'Union. Avant de se joindre à l'UITTUAC, M. Atamanchuk a travaillé chez Canada Safeway Limited pendant six ans. Il a obtenu son diplôme du Collège canadien des travailleurs de Montréal.

Robert P. Bayer
Nommé en 2005, M. Bayer agit comme délégué du personnel au sein du Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire, Ressources humaines, au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada.

Lalah Casselman
Nommée en 2004, Mme Casselman est directrice administrative adjointe de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034. Dans le cadre de ses fonctions, elle est chargée de négocier et d'administrer des conventions collectives avec quatre employeurs différents et de s'occuper des relations de travail, notamment en se penchant sur toutes les questions allant des griefs à l'arbitrage. Mme Casselman est aussi la représentante syndicale auprès du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle possède un diplôme dans le domaine des relations de travail et un certificat en médiation, et elle est une membre en règle de l'Arbitration & Mediation Institute of Manitoba Inc. et de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada Inc. Lorsqu'elle ne s'occupe pas de questions ayant trait aux relations de travail, Mme Casselman travaille en vue d'obtenir le statut de juge attitré toutes races du Club canin canadien.

Clive Derham
Nommé en 1990, M. Derham a travaillé auparavant pour la ville de Winnipeg. Il est actuellement délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et se spécialise principalement dans le secteur des soins de santé.

Irene Giesbrecht
Nommée en 2002, Mme Giesbrecht travaille pour le Syndicat des infirmières du Manitoba depuis 1978, y occupant présentement le poste de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et est membre de plusieurs organismes, siégeant notamment au Conseil consultatif manitobain sur les soins infirmiers, au conseil d'administration du Union Centre et au conseil d'administration de la Blue Cross.

Jan Malanowich
Nommée en 1991, Mme Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1981. À ce titre, elle participe activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

Doug McFarland
M. McFarland a été membre de la Commission de 1988 à 1996; son mandat a été renouvelé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations de travail et remplit actuellement la fonction de délégué du personnel du Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254. À ce titre, M. Moore est également représentant du Manitoba Apprenticeship Board. Il est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Fédération du travail du Manitoba.

Maureen Morrison
Nommée en 1983, Mme Morrison possède un baccalauréat en arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du Syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, du respect en milieu de travail et d'autres questions touchant les droits de la personne.

James Murphy
Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été nommé en 1995. Il a occupé les postes de représentant auprès du milieu des affaires pour le compte de cet organisme de 1987 à 1995, et de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy est membre du conseil de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et est actuellement vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council et de la Manitoba Federation of Labour. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est aussi un membre actif de l'International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

Dale Paterson
Nommé en 1999, M. Paterson est délégué national du syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile depuis 1984 et est actuellement directeur régional pour le Manitoba, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest. Il coordonne les activités du syndicat dans ces régions et s'occupe principalement des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation et d'autres aspects des relations de travail. Il est également vice-président de la Manitoba Federation of Labour et président du Community Unemployed Help Centre. M. Paterson est de plus membre du conseil d'administration de l'organisme Destination Winnipeg.

Grant Rodgers
Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974 et se spécialise depuis de nombreuses années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a été membre du Red River College Advisory Board et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du Winnipeg South Blues Junior « A » Hockey Club.

Lorraine Sigurdson
Nommée en 1990, Mme Sigurdson travaille pour le SCFP depuis 1986 et est actuellement la représentante de cet organisme dans le domaine de l'éducation. Parmi ses tâches principales, elle est chargée d'organiser et de fournir des cours de formation de dirigeants aux membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Pendant de nombreuses années, Mme Sigurdson a travaillé auprès des travailleurs de la santé, premièrement comme activiste et deuxièmement comme négociatrice de conventions collectives avec la Province et en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration. Elle est vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et était membre du conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est aussi diplômée du Collège canadien des travailleurs.

Sonia Taylor
Nommé en 2005, Mme Taylor est employée depuis 1991 à titre de déléguée du personnel au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832. Elle joue un rôle actif dans le traitement des griefs et défend les intérêts des membres des secteurs de l'industrie et du commerce de détail.

APERÇU OPÉRATIONNEL

Pouvoir décisionnel

Pendant la période visée par le rapport, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, et de 5 vice-présidents à temps partiel. Elle comptait par ailleurs 28 membres, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

Services extérieurs

Les Services extérieurs se composent de la greffière et de six agents de la Commission. Toutes les demandes déposées sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*, de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les écoles publiques* ainsi que de la *Déclaration des droits des victimes* sont traitées par le bureau de la greffière. C'est la greffière qui fixe les dates des audiences s'il y a lieu et qui voit au traitement efficace des demandes conformément aux pratiques de la Commission.

La greffière dirige quatre agents affectés aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes en lien avec les demandes adressées à la Commission. Ils agissent souvent à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un terrain d'entente entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à diminuer le nombre d'audiences coûteuses. Les agents exercent en outre tout un éventail de fonctions : ils font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote; ils assistent aux audiences et ils aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont également chargés de communiquer à toutes les parties et au grand public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas. Enfin, ils peuvent agir à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes. L'aide apportée par les agents de la Commission dans les processus de médiation et de résolution des différends a été bien accueillie par les intervenants du secteur des relations du travail.

La greffière dirige aussi deux agents responsables du traitement des renvois soumis par le directeur de la Division des normes d'emploi en vertu du *Code des normes d'emploi*, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes de renvoi en arbitrage accéléré. Ils assistent aux audiences afin de consigner les comparutions, les extraits de jurisprudence et les éléments de preuve, et d'aider la Commission ainsi que les parties pour toute question pouvant être soulevée. Ils peuvent aussi être engagés dans des efforts de médiation visant à résoudre les différends.

Services administratifs

Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de six employés administratifs. L'agente d'administration assure le soutien administratif de la Commission, c'est-à-dire la supervision financière et la reddition des comptes des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration et la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

L'agente d'administration dirige cinq secrétaires administratives qui s'occupent du traitement de la documentation. Le personnel des services de soutien administratif et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes.

L'agente d'administration dirige aussi un commis à l'information qui est chargé de maintenir la base de données de la Commission et de fournir des copies des décisions rendues sur demande.

L'équipe chargée du soutien administratif, qui comprend aussi la recherchiste de la Commission, continue de travailler à la mise à niveau et au maintien des bases de données informatiques de la Commission, tout en travaillant à la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cas.

Services de recherche

La recherchiste, qui relève du président, est responsable de procurer à la Commission des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales. La Commission lui confie également d'autres mandats de recherche. La recherchiste résume et indexe les sentences arbitrales. De plus, elle prépare les notes liminaires aux énoncés des motifs des décisions rendues par la Commission et entre les données dans le *Index of Written Reasons For Decision*, réservé aux abonnés.

Bibliothèque

La Commission possède une collection de textes, de revues, de rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes. En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail* en 1985, toutes les sentences arbitrales et les conventions collectives de la province doivent être déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba. La bibliothèque de la Commission conserve des copies de ces documents; le public peut les consulter au bureau et il peut aussi se les procurer moyennant certains frais.

Publications

On peut acheter des copies des lois et règlements au Bureau des publications officielles, ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, 200, avenue Vaughan, Winnipeg (Manitoba), ou les consulter sur le site Web www.gov.mb.ca/laws. Voici les publications produites actuellement par la Commission :

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba - Compte rendu sur les opérations de dotation et les membres de la Commission du travail du Manitoba, les faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux, ainsi que les statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de la période visée. On peut obtenir cette publication en s'adressant directement à la Commission.

Index of Written Reasons for Decision - Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la Loi. Pour s'abonner, s'adresser au Bureau des publications officielles.

La Commission publie des copies de l'énoncé des motifs des décisions (Written Reasons for Decision) dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner au *Index of Written Reasons for Decision*.

Des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales de la Commission sont accessibles par les services Quicklaw de la société ***Systèmes QL Limitée***.

La Commission fournit aussi des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales à divers éditeurs, qui peuvent en reproduire certaines dans leurs publications.

Site Web et courriel

Le site Web de la Commission du travail du Manitoba (**http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html**) fournit des renseignements sur la Commission et propose des liens vers d'autres divisions du Ministère, les bases de données Quicklaw et les Publications officielles.

Afin de bénéficier d'un meilleur accès à de l'information à jour, on peut communiquer avec la Commission en lui écrivant à son adresse de courrier électronique **mlb@gov.mb.ca**.

Bulletins d'information

La Commission publie aussi des *Bulletins d'information* portant sur ses pratiques et ses procédures. Au cours de la période de déclaration, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information et n'a modifié aucun des bulletins existants. Voici la liste des bulletins existants :

n° 1 Examen et réexamen

n° 2 Règle de pratique n° 28 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*

n° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance

n° 4 La procédure d'accréditation

n° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba

n° 6 Divulgation de renseignements financiers

n° 7 Barème des droits

n° 8 Liste des arbitres

n° 9 Conventions collectives

n° 10 Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail

n° 11 Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas

n° 12 Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire

n° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective

n° 14 Opposition à une demande d'accréditation

n° 15 Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.

On peut obtenir des exemplaires des bulletins d'information en communiquant avec la Commission par téléphone, par écrit ou en allant à son site Web.

Développement durable

Nous cherchons à promouvoir le développement durable dans le cadre de nos diverses activités.

La Commission participe activement au programme des services de gestion du flux des déchets, qui vise à réduire le volume de déchets dans les sites d'enfouissement. Le bureau de la Commission a donné plus d'ampleur à son processus de gestion des déchets afin de réduire l'utilisation du papier et de le recycler. Nous avons modernisé l'équipement de bureau pour rendre possible l'impression des deux côtés d'une page.

Afin de réduire le combustible fossile, nous privilégions la communication par télécopieur et par courriel plutôt que les services de messageries motorisés. Le personnel est encouragé à utiliser le transport en commun pour se rendre au travail.

Enfin, la Commission donne priorité à l'acquisition de produits plus écologiques pour ses fournitures.

Principales réalisations

Le 1er novembre 2005, William D. Hamilton est devenu le nouveau président de la Commission, après que John M.P. Korpesho eut pris sa retraite.

En mars 2006, la Commission a nommé trois nouveaux vice-présidents à temps partiel, ce qui en porte le nombre à cinq.

Pendant la période de déclaration, 930 cas ont été portés devant la Commission, une augmentation de 11 % par rapport à l'exercice précédent.

La Commission a entendu 196 cas et tenu 143 jours d'audience. Le reste des cas étaient de nature administrative ou ont été réglés par voie de médiation menée par les agents de la Commission.

L'Institut Fraser a mené une étude des commissions du travail au Canada afin de mesurer leur degré de transparence. Le 11 octobre 2005, l'Institut a publié ses conclusions qui étaient que la Commission du travail du Manitoba et celle de l'Alberta « fonctionnent de la façon la plus ouverte et la plus transparente ». Cette mesure de la transparence évalue le niveau de divulgation volontaire d'information, examine l'aptitude à répondre aux demandes d'information officielles et évalue la ponctualité à transmettre l'information requise.

Activités en cours et priorités stratégiques

Pour atteindre ses objectifs, la Commission reconnaît l'importance des séances d'information et d'orientation à l'intention des membres de la Commission, de ses agents et de son personnel administratif. L'on compte privilégier le perfectionnement du personnel et promouvoir les possibilités de formation. Un plan de succession sera élaboré afin d'assurer la continuité quand des employés clés prennent leur retraite. La Commission a l'intention de tenir un séminaire regroupant tous les membres de la Commission et ses vice-présidents au cours de la prochaine année, pour qu'ils puissent partager leurs connaissances et leurs expériences et pour les orienter davantage en matière d'arbitrage.

La Commission poursuit la mise au point d'un système de gestion de cas automatisé intégré. Les mises à l'essai ont commencé en janvier 2006 et le système devrait être opérationnel en 2006-2007.

La Commission a constaté depuis longtemps qu'elle devait se doter de plus d'espace fonctionnel et d'ameublement approprié. En 2006, elle continuera de mettre en valeur les autres possibilités d'aménagement du bâtiment évoquées par Transports et Services gouvernementaux. Le remplacement des bureaux existants par des postes de travail ergonomiques et l'achat de meubles plus appropriés pour la salle d'audience sont également envisagés.

La Commission cherche à s'améliorer en revoyant ses pratiques et ses méthodes. Pendant la période de déclaration, la Commission a amélioré ses processus administratifs. Au cours du prochain exercice, elle révisera encore ses méthodes afin d'améliorer l'efficience, d'éliminer les doubles emplois et de réduire les dépenses.

En 2006-2007, on établira une nouvelle méthode de collecte des statistiques sur les règlements par voie de médiation obtenus par les agents de la Commission. On pourra ainsi mieux déterminer jusqu'à quel point les services de médiation de la Commission atteignent leur objectif qui est de régler les litiges sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel.

Pour accélérer le traitement des demandes, la Commission continuera d'examiner des méthodes visant à réduire les périodes médianes de traitement. Des statistiques concernant les périodes médianes de traitement sont fournies dans la section « Indicateurs du rendement », qui se trouve plus loin dans le présent rapport.

Pour sensibiliser davantage les gens, la Commission poursuivra ses initiatives d'éducation publique. Le site Web prendra plus d'ampleur pour y inclure le *« Guide à la Loi sur les relations de travail »*. Les membres du personnel de la Commission sont à la disposition des organismes et des établissements d'enseignement comme conférenciers disposés à expliquer le rôle de la Commission.

2(e) Commission du travail du Manitoba – Données financières

(en milliers de dollars)

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2005-2006	Prévisions 2005-2006 ETP	Prévisions 2005-2006 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Total des salaires	1 264,2	17,50	1 234,0	30,2	1.
Total des autres dépenses	343,5		356,1	(12,6)	2.
Total des dépenses	1 607,7	17,50	1 590,1	17,6	

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû aux indemnités de départ et aux payes de vacances nettes versées à la suite du départ à la retraite du président, aux coûts nets liés au roulement du personnel, à la reclassification de trois employés et aux augmentations de salaire au mérite. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des postes vacants comme la non-dotation d'un poste vacant, le congé sans solde d'un poste de vice-président permanent et la réduction des indemnités quotidiennes totales versées aux membres de la Commission à temps partiel.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à l'adoption de stratégies de gestion des dépenses ayant permis de réduire les frais postaux, les coûts de la traduction du rapport annuel en les portant au compte d'un budget central, les frais de déplacement des membres et des agents de la Commission, le coût des fournitures de bureau, les frais de location de matériel, les frais liés à l'informatique (dont les frais de location d'ordinateurs et les frais d'acquisition après l'expiration des contrats de location) et les frais juridiques. La sous-utilisation est compensée en partie par le remplacement prévu d'imprimantes au laser, l'augmentation des achats de biens matériels, l'augmentation des frais de publication, l'augmentation des coûts de formation du personnel et le paiement des droits à la Société du Barreau du Manitoba pour le nouveau président.*

SOMMAIRE DU RENDEMENT

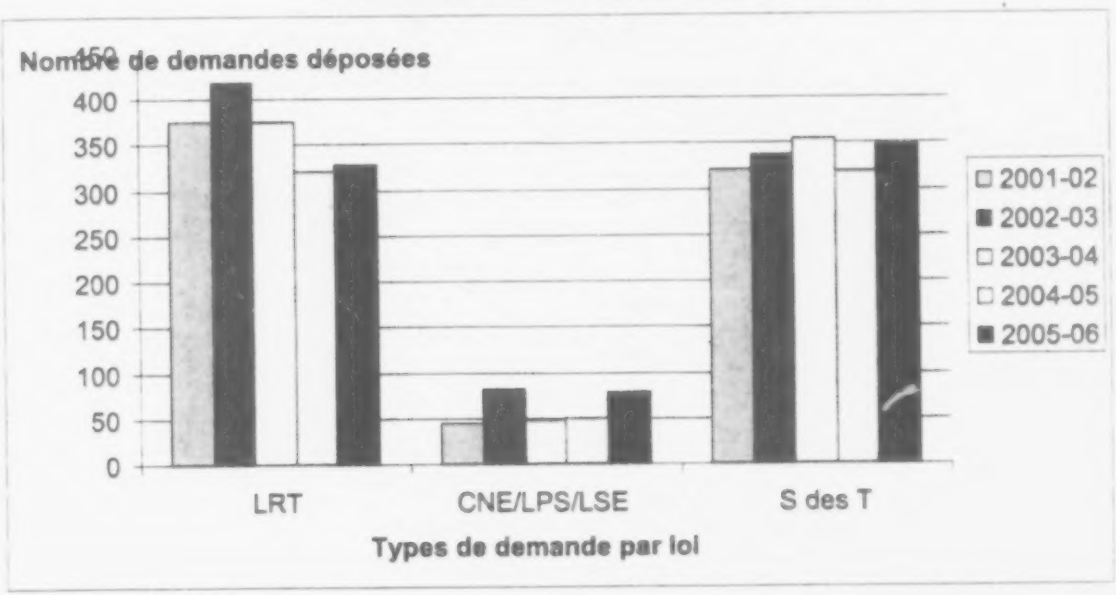
La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi sur l'égalité des salaires*, la *Loi sur les services essentiels*, la *Déclaration des droits des victimes*, la *Loi électorale* et la *Loi sur les écoles publiques*.

Les décisions de la Commission ont établi des politiques, des procédures et des précédents, en plus de favoriser des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Dans un effort d'amélioration des communications entre les parties qui s'adressent à elle, la Commission a tenu et continuera de tenir des séances de consultation et d'information sur des questions précises relevant des diverses lois, selon ce qu'elle juge approprié.

La Commission a par ailleurs poursuivi la surveillance de ses mécanismes internes afin d'améliorer et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois. Bien que la Commission tienne des audiences formelles, une bonne partie de son volume de travail relève de la médiation et de l'administration. Dans la mesure du possible, elle encourage le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes.

Au cours de la période visée, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Le graphique ci-dessous indique le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1er avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail en vertu du Code des normes d'emploi sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



Indicateurs du rendement

Que mesurons-nous et comment procédons-nous?	Pourquoi est-ce important de mesurer cela?	Quelle est la valeur la plus récente pour cet indicateur?	Quelle est la tendance associée à cet indicateur?	Commentaires, mesures récentes, liens vers des rapports
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de cas déposés.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est essentiel à la mesure de sa charge de travail.	En 2005-2006 (chiffres les plus récents), 756 demandes ont été déposées en tout. Relations du travail - 327 Normes d'emploi - 426 Sécurité et hygiène du travail - 2 Services essentiels - 1	*Augmentation* Le nombre de demandes déposées a augmenté de 8,5 % par rapport à la période de déclaration précédente.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur la période médiane de traitement, car les ressources en personnel de la Commission sont poussées à la limite pour répondre à l'augmentation des demandes.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas traités.	L'objectif de régler les choses rapidement et de manière équitable que s'est donnée la Commission peut être mesuré par le nombre de cas traités et fermés.	En 2005-2006 (chiffres les plus récents), la Commission a disposé de 81 % de son volume de travail.	*Amélioration* Le nombre de cas traités par rapport à la période de déclaration précédente a augmenté de 3 %, ce qui est significatif étant donné la hausse du volume de travail.	La Commission compte combler un poste d'agent laissé vacant, ce qui devrait faire augmenter le taux de résolution dans la prochaine période de déclaration, tout dépendant du nombre et du type de demandes déposées.
3. Nous mesurons le nombre de cas tranchés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires tranchées donne une idée de la capacité de la Commission à résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, tel que prescrit par la *Loi sur les relations du travail* à titre de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2005-2006 (chiffes les plus récents) : On a fixé 432 dates d'audience et tenu 186 audiences. En 2004-2005, on a fixé 508 dates d'audience et tenu 333 audiences.	*Aucune tendance ne se dégage encore.* Il s'agit d'un nouvel indicateur et ce n'est que la deuxième année que l'on mesure les dates d'audience fixées. Le nombre de cas tranchés varie selon le nombre de cas réglés sans recours au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.	Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges réglés grâce à la médiation de ses agents et de mesurer ses progrès par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir de la période médiane de traitement (en jours).	La période médiane de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2005-2006 (chiffes les plus récents), la période médiane de traitement s'établissait ainsi : Relations du travail - 48 jours (410 cas) Normes d'emploi - 7 jours (527 cas)	*Variable* Une tendance se dégage quant au nombre de demandes concernant la durée du travail (*Code des normes d'emploi*).	La durée du traitement de certaines demandes liées aux relations du travail varie énormément pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., discussions en vue d'un règlement entre les parties). Les pages suivantes donnent plus d'indications sur la durée du traitement.

Au cours de la dernière période de déclaration, la Commission a poursuivi son initiative de mesurer les services rendus et son aptitude à répondre aux attentes des clients.

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

Du 1er avril 2004 au 31 mars 2006

Indicateurs	Données réelles 2004-2005	Données réelles 2005-2006
Pourcentage de cas traités	79 %	81 %
Nombre de votes organisés	27	31
Période médiane de traitement (en jours civils)		
Loi sur les relations du travail :		
Accréditation	18	22
Retrait d'accréditation	40	46
Pratique déloyale de travail	78	94
Devoir de juste représentation	67	45
Arbitrage accéléré	44	41
Décision de la Commission	92	234
Modification de certificat	91	44
Premier contrat	61	35
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	79	122
Loi sur les services essentiels	nil	nil
Loi électorale	nil	nil
Code des normes d'emploi :		
Renvoi de la Division des normes d'emploi	94	101
Exemption concernant la durée du travail	7	6

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a reçu et classé des copies de conventions collectives et de sentences arbitrales en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. Le fonds de la Commission se composait de 2 503 conventions collectives, de 1 996 sentences arbitrales et de 633 motifs écrits des décisions de la Commission (des hausses respectives de 2,7, 3,6 et 2,6 % par rapport à la période de déclaration précédente). On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, dont bon nombre sont maintenant offerts sur support électronique, en acquittant les droits prévus.

Du 1er avril 2005 au 31 mars 2006, on a fixé 432 dates d'audience et tenu 186 audiences.

Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL*

Office régional de la santé de Burntwood - et - Manitoba Medical Association - et - Université du Manitoba (partie intéressée)
Cas n° 99/04/LRA
Le 27 avril 2005

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER - EMPLOYÉ - ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - La Commission a établi que les médecins considérés comme entrepreneurs indépendants par l'employeur étaient des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, parce que l'employeur leur procurait des installations et du matériel et limitait le nombre de patients qu'ils voyaient au moyen d'un processus d'établissement de rendez-vous.

L'Association cherchait à établir que certains médecins travaillant avec l'employeur n'étaient pas des entrepreneurs indépendants et devaient être intégrés dans une « unité regroupant tous les médecins » dont l'Association était l'agent de négociation attitré. L'employeur soutenait que les médecins, qui se divisaient en deux groupes, généralistes et spécialistes, étaient des entrepreneurs indépendants.

Décision - La Commission a entendu les témoignages de sept médecins. Tout dépendant du type de contrat qu'ils avaient signé, l'employeur les considérait tantôt comme des employés, tantôt comme des entrepreneurs indépendants. La Commission a établi que l'employeur fournissait gratuitement aux deux groupes de médecins tout ce dont ils avaient besoin pour exercer leur profession, ce qui comprenait un local, le chauffage, l'éclairage, les fournitures et le personnel de soutien. Quand des patients ne se présentaient pas au rendez-vous, leur salaire n'en souffrait pas. Leur salaire demeurait le même peu importe le nombre de patients qu'ils voyaient. L'embauche, le licenciement, les sanctions et la gestion du personnel de soutien ne relevaient pas d'eux. Tant les « employés » que les « entrepreneurs indépendants » étaient tenus de faire des quarts de travail sur appel. Les dossiers de leurs patients demeuraient la propriété de l'employeur. Les congés, y compris les vacances et les congés d'études, devaient être approuvés par le directeur administratif. La Commission a acquis la conviction que les médecins ne travaillaient pas à leur compte. Ils fournissaient un service dans les locaux de l'employeur. Ils n'avaient pas la possibilité de faire des gains ou des pertes de nature financière selon les modalités de l'un ou l'autre type de contrat. L'employeur était le propriétaire de l'immeuble et de l'ameublement, dont les tables d'examen et le matériel. L'employeur établissait les heures de travail du bureau et limitait le nombre de patients qu'un médecin donné voyait au moyen d'un processus d'établissement de rendez-vous. Un médecin ne se voyait imposer aucun frais pour ces services. Par conséquent, la Commission était convaincue que les personnes concernées entraient dans la définition « d'employés » aux termes de la *Loi sur les relations du travail*.

Office régional de la santé de Burntwood - et - Manitoba Association of Health Care Professionals - et - Diane Moreau
Cas n° 295/04/LRA
Le 9 juin 2005

PRATIQUE ET PROCÉDURE - CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS - Langues officielles - L'employée a déposé une demande de réexamen en soutenant qu'elle avait le droit d'être entendue en français - La demande initiale a été déposée en anglais, la preuve et l'argumentation ont été présentées en anglais et le droit d'être entendu en français n'a été évoqué qu'après l'avis de renvoi - La demande d'être entendue en français n'était pas appropriée - La demande de réexamen a donc été rejetée.

PRATIQUE ET PROCÉDURE - Audiences - Équité - L'employée affirmait qu'elle n'avait pas eu le droit d'appeler des témoins ou d'interroger le témoin du syndicat - La Commission a constaté qu'elle n'avait pas demandé d'assigner des témoins à déposer une preuve oralement ou par écrit, ou encore d'interroger le témoin du syndicat - Le droit à une audience équitable n'a pas été brimé.

PRATIQUE ET PROCÉDURE - CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS - Langues officielles – Les références présentées et le résumé du procureur général du Manitoba n'appuient pas l'argumentation de l'employée à l'effet que le personnel de la Commission est obligé d'offrir des services en français.

L'employée avait déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail. Le syndicat voulait que la demande soit rejetée parce que l'employée n'avait pu établir de preuve *prima facie* et avait retardé indûment le dépôt de sa demande. À l'issue d'une audience portant sur les questions préliminaires, la Commission a rejeté la demande. L'employée a alors demandé à la Commission de revoir sa décision. Elle soutenait qu'elle avait le droit d'être entendue et comprise en français. Elle affirmait aussi que son droit à une audience équitable avait été brimé, parce qu'elle n'avait pas eu le droit d'appeler des témoins ou d'interroger le représentant syndical qui était présent à l'audience.

Décision – La Commission reconnaît que les personnes qui comparaissent devant elle ont le droit d'être entendues dans l'une ou l'autre des langues officielles. Mais dans ce cas en particulier, ce n'était pas ce droit qui était en cause, mais le délai de présentation de sa demande. Elle n'a parlé de son droit d'être entendue en français qu'après le rejet de sa demande par la Commission. Sa demande initiale et les nombreux documents d'accompagnement s'y rapportant étaient tous en anglais. Lors de l'audience de la Commission portant sur la demande relative à une pratique déloyale de travail, elle a présenté sa preuve et son argumentation en anglais. Avant et pendant l'audience, elle n'a pas exprimé sa volonté d'être entendue en français. La demande de réexamen n'indique pas précisément pourquoi elle a fait part de son désir d'être entendue en français qu'une fois sa demande rejetée. La Commission a indiqué que ce ne serait pas juste pour les autres parties de reprendre tout le processus simplement parce que l'employée n'a pas fait part de son intention d'être entendue en français au moment opportun. L'employée soutenait aussi dans sa demande de réexamen que le personnel de la Commission était tenu d'offrir des services en français. La Commission a conclu que les références présentées par l'employée et le résumé du Procureur général du Manitoba n'appuyaient pas cette affirmation. Quant à ses allégations à l'effet qu'elle n'avait pu appeler des témoins à comparaître à l'audience, la Commission a fait remarquer que l'employée ne lui avait pas demandé de citer des témoins à comparaître pour y déposer une preuve oralement ou par écrit. Elle n'avait pas demandé non plus qu'on lui donne l'occasion d'interroger le représentant syndical qui était présent à l'audience. La Commission a conclu que la demande de l'employée d'être entendue en français était inopportune et que son droit à une audience équitable n'a pas été brimé. La Commission a donc rejeté la demande de réexamen.

National Elevator & Escalator Association ("NEEA"), Kone Inc. et Otis Canada Inc. - et - International Union of Elevator Constructors, section 102
Cas n° 89/05/LRA
Le 24 octobre 2005

GRÈVE - VOTE - Grève illégale - Groupe d'employés habiles à voter – La Commission a établi que le syndicat a omis de se conformer aux dispositions de l'article 93 de la *Loi sur les relations du travail* en permettant à des membres ne relevant pas de l'unité de négociation ou n'étant pas à l'emploi de l'employeur de participer à un vote de grève - Cependant, les bulletins de vote remplis par erreur n'ont pas automatiquement invalidé le vote au complet - Parmi tous les bulletins de vote remplis, un seul n'était pas en faveur de la grève - Malgré le vote secret, les employés de l'unité ont clairement exprimé leur volonté d'aller en grève par une écrasante majorité - Du point de vue des relations du travail, ce serait une erreur de déclarer la grève illégale.

Le syndicat avait tenu un vote de grève. Sur les 59 bulletins de vote remplis, 30 l'avaient été par des membres de l'unité de négociation et 29 par des membres de la section locale ne faisant pas partie de l'unité ou n'étant pas à l'emploi de l'employeur. Le résultat obtenu était de 58 votes en faveur de la grève et un seul vote contre. L'employeur a déposé une demande pour que la Commission détermine que le syndicat avait entamé une grève illégale. Il soutenait en fait que le syndicat ne s'était pas conformé aux dispositions de l'article 93 de la ***Loi sur les relations du travail*** en permettant à des membres qui ne faisaient pas partie de l'unité de négociation de prendre part à un vote de grève. Le syndicat a répondu qu'il avait permis à tous les membres de la section locale, y compris ceux relevant d'une autre convention collective, de voter dans les circonstances, puisque « en vertu du concept de "placement syndical", les membres de la section locale 102 sont touchés par les modalités et conditions des deux conventions collectives et, dans certaines situations, peuvent être assujettis à l'une ou l'autre de ces conventions ». Par ailleurs, même si la Commission pouvait trouver que le groupe d'employés habiles à voter établi par le syndicat n'était pas approprié, il était clair qu'une grande majorité d'employés de l'unité de négociation s'étaient prononcés en faveur d'une grève.

Décision - La Commission était convaincue que le groupe d'employés habiles à voter, tel que précisé au paragraphe 93(2), était « l'unité représentée par l'agent négociateur ». Dans le cas à l'étude, il est clair que

des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ont voté aussi et qu'on n'aurait pas dû les autoriser à le faire. Tous les employés qui participent à un vote de grève doivent être exposés aux mêmes risques potentiels. Dans le cas présent, les employés du groupe « des indépendants » qui ont voté en faveur de la grève n'étaient pas affectés par l'éventualité d'une grève. Cependant, le fait qu'une ou plusieurs personnes ont rempli un bulletin de vote par erreur n'invalide pas automatiquement l'ensemble du vote. Dans ce cas-ci, malgré le vote secret, les employés de l'unité ont clairement exprimé leur volonté d'aller en grève par une écrasante majorité. La Commission était convaincue que ce serait une erreur de déclarer la grève illégale.

Praxair Canada Inc. - et - General Teamsters, section locale 979
Cas n^{os} 171/05/LRA et 172/05/LRA
Le 27 octobre 2005

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL - ACCRÉDITATION DISCRÉTIONNAIRE - CAMPAGNE ORGANISATIONNELLE - Interférence de l'employeur - Une lettre de l'employeur aux employés, son annexe et une présentation Power Point clairement destinées aux employés constituaient clairement une tentative d'ingérence dans la formation et le choix d'un syndicat - Les actions de l'employeur cherchaient et ont réussi à « refroidir » la campagne de recrutement syndical - Une accréditation discrétionnaire a été accordée.

Le syndicat avait entrepris une campagne de recrutement en vue d'accréditer les employés de l'usine de conditionnement de gaz. L'employeur a alors envoyé par courrier au domicile des employés concernés une lettre de présentation accompagnée d'un avis de trois pages intitulé « Soyez informés ». La direction du bureau régional a tenu aussi des réunions avec les employés au cours desquelles elle a fait une présentation Power Point qui comparait la situation avec et sans syndicat. La direction a aussi informé les employés que s'ils demandaient la révocation de leur carte de membre, une copie pouvait être transmise par télécopieur à la Commission du travail du Manitoba. Un employé a déclaré sous serment que la direction avait dit aux employés que leur demande d'accréditation les empêcherait d'avoir leur hausse de salaire annuelle et que leur participation aux bénéfices deviendrait caduque s'ils se syndiquaient. Le syndicat a alors déposé une demande pour pratique déloyale de travail en soutenant que l'employeur contrevenait aux articles 5, 6 et 17 de la *Loi sur les relations du travail*. Il voulait aussi qu'une accréditation discrétionnaire soit accordée.

Décision – L'article 32 de la *Loi sur les relations du travail* prévoit expressément que le droit à la liberté de parole qu'elle garantit ne s'applique pas si la personne qui s'exprime s'ingère dans la formation ou le choix d'un syndicat. La Commission était convaincue que la lettre aux employés, l'annexe et la présentation Power Point dépassaient les limites de ce qui est prévu à l'alinéa 6(3)f) et au paragraphe 32(1) de la *Loi* et contrevenaient à l'article 6. Dans la lettre de présentation, la Commission a remarqué que dans la phrase « il est important de savoir que si vous ne voulez pas être représentés par les Teamsters, vous ne devez pas signer de carte syndicale », les seuls mots soulignés étaient « ne devez pas signer ». L'annexe à la lettre avait peu ou pas à voir avec une déclaration de faits ou une opinion à l'égard de l'entreprise de l'employeur. Le moment choisi par l'employeur pour s'adresser aux employés constituait clairement une tentative d'ingérence dans la formation et le choix d'un syndicat. La Commission a constaté qu'à la suite des réunions avec l'employeur, un employé a révoqué sa carte de membre et le syndicat n'a fait signer qu'une seule nouvelle carte. Du point de vue de la Commission, il était clair que les actions de l'employeur cherchaient et ont réussi à « refroidir » la campagne de recrutement syndical. En tenant compte de l'appui des membres au moment de la demande, la Commission a établi et se disait convaincue que la mesure appropriée qui s'appliquait pour cette contravention de l'employeur à l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail* était l'accréditation discrétionnaire.

Griffin Canada - et - TCA - Canada - et - Dan Mummery, au nom des groupes professionnels dans le domaine de l'entretien
Cas n° 750/05/LRA
Le 27 février 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé soutenait que le syndicat n'était pas parvenu à formuler un grief valable de manière efficace en arbitrage et qu'il n'avait pas demandé de réexamen judiciaire - Sauf dans les cas extrêmes, la Commission ne constitue pas un tribunal d'appel chargé d'examiner la conduite d'un syndicat ou de son conseiller juridique pendant l'arbitrage – D'après les documents produits, le syndicat n'a pas contrevenu à l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*.

Le syndicat avait déposé un grief collectif en alléguant que les employés d'une unité de négociation étaient obligés de faire du temps supplémentaire. Le grief a été entendu par un arbitre qui l'a rejeté. L'employé a alors déposé une demande auprès de la Commission à l'effet que le syndicat n'était pas parvenu à formuler un grief valable de manière efficace en arbitrage. Il accusait aussi le syndicat de ne pas avoir demandé de réexamen judiciaire de la décision. Dans sa réponse, le syndicat indiquait qu'il avait examiné la question du « temps supplémentaire obligatoire » avec la Division des normes d'emploi et cherché à obtenir un avis juridique avant de déposer un grief collectif. La position du syndicat lors de l'audience d'arbitrage a été défendue par un représentant national d'expérience. Après avoir pris connaissance des raisons écrites détaillées de l'arbitre, le représentant national et son conseiller juridique se sont consultés au sujet de l'arbitrage. Le conseiller juridique a examiné la décision et établi qu'il n'y avait pas de « motifs valables d'en appeler » de la décision de l'arbitre.

Décision – La Commission a tenu compte d'une décision qu'elle avait déjà rendue (Bednarski et Métallos, section 4095). La Commission avait alors conclu que l'article 20 n'excluait pas l'examen judiciaire, puis établi les critères pour toute demande ultérieure à l'effet que l'article 20 n'avait pas été respecté en raison de la décision d'un syndicat de ne pas entreprendre de réexamen judiciaire. Un de ces critères était que sauf dans des cas extrêmes, la Commission ne constitue pas un tribunal d'appel chargé d'examiner la conduite d'un syndicat ou de son conseiller juridique pendant l'arbitrage. La Commission déclarait aussi que « les circonstances graves ou exceptionnelles invoquées par un demandeur devraient se révéler à la lumière de l'article 20, permettant ainsi à la Commission d'évaluer si une preuve *prima facie* a été établie après examen de la demande ou au début d'une audience ». Dans ce cas-ci, après avoir dûment examiné la possibilité de recourir à un examen judiciaire avec le conseiller juridique et demandé un avis juridique, le syndicat avait conclu qu'il n'irait pas de l'avant et en a fait part aussitôt aux employés concernés. La Commission était convaincue que la demande ne révélait aucune circonstance grave ou exceptionnelle qui lui permettrait d'établir que le syndicat a contrevenu au paragraphe 20(b) de la ***Loi*** en refusant d'entamer un réexamen judiciaire. Quant à l'affirmation du demandeur à l'effet que le syndicat n'est pas parvenu à formuler un grief « valable de manière efficace », le syndicat a répliqué que sa position a été défendue par un représentant national compétent et expérimenté. La demande ne contenait aucune précision indiquant en quoi le grief déposé par le syndicat n'était pas valable et présenté de manière efficace. De plus, le demandeur n'a exposé rien de « grave » qui aurait amené la Commission à se pencher sur la façon dont le syndicat s'est comporté en arbitrage. En se fondant sur les documents produits, la Commission était convaincue que le syndicat n'avait pas contrevenu aux dispositions du paragraphe 20(b) de la ***Loi***. Conformément au paragraphe 140(8) de la ***Loi***, la Commission a conclu que la plainte était non fondée et qu'elle devrait être rejetée.

Boeing Canada - et - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2169 - et - Sivasothy Satgunam
Cas n^{os} 525/05/LRA et 649/05/LRA
Le 10 mars 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - PRATIQUE ET PROCÉDURE – Audience orale - La Commission rejette une demande pour pratique déloyale de travail et une demande de réexamen fondées sur des soumissions - La Commission n'est pas obligée de tenir une audience orale - L'alinéa 30(3)(c) et le paragraphe 140(8) de la *Loi sur les relations du travail* stipulent que la Commission peut refuser de donner suite à une plainte à tout moment au cours du processus d'examen d'une demande.

L'employée a déposé une demande à l'effet que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation. Après avoir examiné les documents déposés par les parties respectives, la Commission a rejeté la demande en concluant que la demanderesse n'était pas parvenue à établir de preuve *prima facie* démontrant que le syndicat avait agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ou qu'il avait omis de représenter de façon raisonnable les intérêts de l'employée. Il n'y a pas eu d'audience. L'employée a déposé une demande de réexamen, en soutenant que la Commission aurait dû tenir une audience pour régler les questions en litige.

Décision - La Commission a établi que les allégations d'irrégularité du vote soulevées par la demanderesse relevaient du syndicat et que la question a été dûment réglée selon les modalités prévues à l'interne. Au chapitre de la demande de réexamen, la Commission était convaincue qu'elle ne fournissait aucune nouvelle preuve qui aurait constitué un motif raisonnable d'entreprendre un tel examen et qu'on n'y trouvait pas matière à changer la décision initiale de la Commission. Sa décision de rejeter la demande reposait sur l'alinéa 30(3)c)

de la ***Loi sur les relations du travail,*** qui prévoit que la Commission peut « refuser de donner suite à la plainte » ainsi que sur le paragraphe 140(8) de la ***Loi***, qui stipule que « la Commission peut, lorsque selon elle une requête, une demande ou une plainte n'est pas fondée ou excède sa juridiction, rejeter la requête, la demande ou la plainte à tout moment. » La Commission est d'avis que ces questions ont été amplement débattues devant la Cour d'appel du Manitoba. En ce qui concerne la possibilité de tenir une audience orale, la Cour a précisé que la Commission est un tribunal spécialisé qui a le pouvoir de fixer sa propre procédure. La Commission a constaté que l'argument relatif au droit à une audience orale avait été examiné et rejeté par les tribunaux. Dans un certain nombre de causes, il a été établi qu'une commission du travail peut déterminer qu'une plainte est non fondée et agir en conséquence sur la foi des soumissions écrites déposées par les parties. Pour ce qui est du processus de réexamen comme tel, la Cour a noté qu'il constituait probablement une façon d'éviter le processus judiciaire en donnant à la partie qui s'estime lésée une seconde occasion de convaincre la Commission que ses propos sont justes ou de convaincre la Commission que son interprétation de la preuve est erronée. La Commission peut faire cela en se fondant sur ses règles et procédures, avec ou sans audience officielle, selon ce qu'elle juge le plus approprié.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

Nygard International Partnership Associates - et - John Baron
Cas n° 732/03/ESC
Le 12 avril 2005

AVIS - Le contrat de travail exigeait des employés qu'ils remettent un avis de cessation d'emploi 30 jours à l'avance, tandis que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi sur le champ sans autre forme de rémunération - La Commission a établi que ces périodes de préavis inégales étaient contraires au paragraphe 62(b) du *Code des normes d'emploi* - Les dispositions permettant « de mettre fin à l'emploi immédiatement sans autre forme de rémunération » étaient sans valeur - L'employé avait droit au versement d'une indemnité de préavis.

AVIS - Exceptions - L'employeur soutenait que l'employé s'était rendu coupable de négligence volontaire dans son travail – La Commission a établi que l'employeur n'a pas démontré que l'employé a agi volontairement ou intentionnellement – L'employé occupait un poste qui ne correspondait pas nécessairement à son expérience et à ses études - Il travaillait au meilleur de ses compétences, mais ses efforts étaient compromis par le comportement des autres - La demande de versement d'une indemnité de préavis a été approuvée.

L'employé a été embauché comme directeur de la distribution. Quand l'ancien titulaire a réintégré son poste, l'employé s'est vu offrir le poste de directeur des ventes. Avant d'accepter, l'employé a informé la direction que ce poste n'entrait pas dans son domaine de compétence. Dix mois après avoir occupé ce poste, il a démissionné parce qu'il trouvait que le milieu de travail lui était de plus en plus hostile. Conformément à son contrat de travail, il a remis un avis de cessation d'emploi 30 jours à l'avance. Le contrat de travail stipulait que chaque partie devait remettre un avis de 30 jours, mais que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi sur le champ sans autre forme de rémunération. L'employé avait travaillé huit jours depuis la remise de son avis de cessation d'emploi quand la direction l'a informé que ses services n'étaient plus requis. L'employé a déposé une demande de versement d'une indemnité de préavis auprès de la Division des normes du travail. L'employeur s'est opposé à cette demande en disant qu'il avait accepté la démission de l'employé conformément aux dispositions du contrat de travail. Par ailleurs, l'employeur a déclaré sous serment que l'employé était responsable d'erreurs de livraison et incapable de maintenir de bonnes relations professionnelles avec certains de ses collègues. Par conséquent, il était d'avis que conformément au paragraphe 62(h) du ***Code des normes d'emploi***, l'employé s'était rendu coupable de négligence volontaire dans son travail, ce qui le rendait inadmissible à une indemnité de préavis.

Décision - Le Code prévoit que les parties peuvent convenir de modifier la période de préavis, sans toutefois mentionner expressément qu'ils peuvent s'entendre sur une période donnée pour l'employeur et sur une autre période pour les employés. L'interprétation du paragraphe 62(b) de manière à permettre l'établissement de période de préavis différentes est incompatible avec l'objet du ***Code***, qui est de prévenir l'exploitation des employés, et peut rendre les dispositions du ***Code*** relatives à l'avis vaines et inutiles. La partie du contrat de travail qui stipule que l'employeur peut mettre fin à un emploi « immédiatement sans autre forme de rémunération » allait à l'encontre du ***Code*** et est, par conséquent, sans valeur. La Commission a également examiné l'autre argument à l'effet que l'employeur était autorisé à mettre fin à l'emploi sans préavis pour cause de négligence volontaire. L'utilisation du terme « volontaire » dans le paragraphe 62(h) du ***Code*** sous-entend que l'employé doit démontrer que l'employé a agi volontairement ou intentionnellement. L'employeur occupait un poste qui ne correspondait pas nécessairement à son expérience et à ses études. Il travaillait avec diligence et semblait bien s'adapter à son rôle au départ. La Commission était convaincue qu'il faisait du mieux qu'il pouvait. Cependant, ses efforts étaient sapés par le comportement des autres. La Commission ne croyait donc pas qu'il s'était rendu coupable de négligence volontaire dans son travail. Par conséquent, la Commission a établi qu'il avait droit à un versement de 2 423,12 $ à titre d'indemnité de préavis.

Nygard International Partnership Associates - et - Ryan Kolynchuk
Cas n° 731/03/ESC
Le 2 mai 2005

SALAIRES - Frais de formation - Le contrat de travail prévoyait qu'un employé qui démissionnait dans les 24 mois suivant son entrée en fonction devait rembourser à l'employeur la moitié des frais du programme d'orientation et de formation - L'employé a démissionné 10 mois après son entrée en fonction - Un montant de 790,35 $ a été déduit de son dernier chèque - La formation comprenait des tâches normalement effectuées dans le cadre de son travail - La Commission n'était pas disposée à autoriser la déduction pour les raisons suivantes : l'employé avait été productif pendant la période de formation et avait le droit d'être payé pour son travail; la déduction visait à pénaliser l'employé pour avoir démissionné dans les 24 mois suivant son entrée en fonction; les « personnes en formation » ne sont pas exclues du *Règlement sur le salaire minimum*.

Quand l'employé est entré en fonction, il a signé un contrat de travail qui contenait une disposition relative à une période d'orientation et de formation. Cette disposition prévoyait que si un employé démissionnait dans les 24 mois suivant son entrée en fonction, il devait rembourser à l'employeur deux semaines de salaire correspondant à la moitié du coût de sa formation. L'employé a démissionné 10 mois après son entrée en fonction. Conformément à la disposition relative à la période de formation, un montant de 790,35 $ a été déduit de son dernier chèque. L'employé a admis qu'il savait que l'employeur allait faire cette déduction. Cependant, il soutenait n'avoir reçu qu'une formation limitée pendant les quatre premières semaines suivant son embauche. De plus, une bonne partie du programme d'orientation et de formation n'avait rien à voir avec les fonctions qu'il occupait et les connaissances et les compétences qu'il a acquises n'étaient pas transférables à un autre emploi.

Décision - Le programme de formation comportait un volet général et un volet plus spécialisé. La formation générale se rapportait aux pratiques et à l'information que tous les nouveaux employés devaient connaître. La Commission a pu constater que la formation générale portait avant tout sur le mode de fonctionnement des employés requis par l'employeur et qu'elle n'était pas transférable à d'autres secteurs professionnels. La formation spécialisée que l'employé a suivie était adaptée à son poste et aux tâches s'y rapportant. Cette formation consistait en gros à apprendre le travail de comptable stagiaire et à corriger les erreurs relevées par ses supérieurs. La disposition relative à la période d'orientation et de formation prévoyait en particulier que l'employé ne devait pas commencer « à assumer les responsabilités d'emploi qui lui incombent et à devenir productif avant la fin du programme d'orientation et de formation de quatre semaines ». La preuve démontrait toutefois clairement que l'employé avait occupé les fonctions de comptable stagiaire et qu'il avait été productif pendant cette période. Il était donc employé pour effectuer un travail et avait droit à un salaire. De plus, la Commission a conclu que la disposition visait à pénaliser un employé qui démissionnait dans les 24 premiers mois suivant son entrée en fonction. La Commission ne pourrait sanctionner une telle disposition. La Commission a aussi noté que même si l'article 2 du ***Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail*** indique que le ***Code des normes d'emploi*** ne s'applique pas à certains bénévoles et stagiaires, il n'exclut pas pour autant les « personnes en formation ». Le programme d'orientation et de formation donné à l'employé ne constituait pas un programme mis en œuvre ou approuvé par l'une ou l'autre des entités mentionnées dans le *Règlement*. Pour toutes les raisons précitées, la Commission ne pouvait autoriser la déduction faite sur le salaire de l'employé.

Frank Kenjak t/a Aries Courier Service - et - Jeffrey Fulton
Cas n° 650/04/ESC
Le 19 mai 2005

ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - EMPLOYÉ - Un messager à bicyclette a accompli son travail sous la direction stricte de l'employeur pour servir les intérêts de celui-ci et le messager n'exerçait aucun pouvoir de décision autonome - La Commission a établi que le messager était considéré comme un « employé » aux termes du *Code des normes d'emploi* - Il avait droit au versement d'une indemnité de préavis.

EMPLOYÉ - COMPÉTENCE - Le fait qu'un messager à bicyclette n'ait pas droit à l'AE ou au RRC ne permet pas de déterminer s'il est considéré comme un employé aux termes du *Code des normes d'emploi*.

L'employé, qui était messager à bicyclette, avait remis une lettre à l'employeur dans laquelle il disait qu'il voulait continuer de travailler, mais que si certains problèmes n'étaient pas réglés, l'employeur devait considérer la lettre comme un avis de cessation d'emploi prenant effet deux semaines plus tard. Quinze

minutes après avoir remis la lettre, l'employé a appelé sa répartitrice pour lui demander où il devait aller ensuite. Elle lui aurait apparemment répondu qu'il était rayé de la liste des personnes à l'emploi de l'entreprise et qu'il devait retourner chez lui. L'employé a alors déposé une plainte auprès de la Division des normes d'emploi afin d'obtenir son salaire, son salaire pour les jours fériés, son indemnité de congé annuel, une indemnité de préavis et le remboursement de déductions non autorisées. L'employeur a interjeté appel de l'ordonnance en disant que le messager était un sous-traitant et qu'il n'avait jamais été un employé.

Décision - Bien que le contrat d'emploi indiquait que tous les messagers propriétaires de leur véhicule et sous-traitants étaient considérés comme travailleurs autonomes, la Commission et les tribunaux ont établi que l'élément révélateur pour déterminer si une personne est un employé ou un travailleur autonome, on le trouve dans le degré d'importance et la nature du contrôle et de la direction exercés sur la personne qui prétend être un employé. Le principal intéressé utilisait sa propre bicyclette, mais obtenait tout son travail du service de répartition de l'employeur. C'est l'employeur qui exerçait le contrôle de la somme de travail qu'il effectuait, du taux facturé pour le service et de sa rémunération. Ses heures et ses journées de travail, l'ordre des livraisons, les routes à suivre et même le montant de ses repas et de ses pauses étaient sous le contrôle strict de l'employeur. Il était soumis à un « code vestimentaire » l'identifiant à l'employeur et était obligé d'utiliser les connaissements fournis par l'employeur sur lesquels apparaissait son logo. La répartitrice lui a fait clairement comprendre qu'elle était sa « patronne » et qu'il était obligé de suivre ses directives, sans quoi il s'exposait à des sanctions. La Commission était d'accord avec l'employé quand il disait qu'il n'aurait pu travailler ailleurs tout en effectuant ses tâches pour le compte de l'employeur. Le fait qu'il était rémunéré à commission au lieu de recevoir un salaire horaire ne voulait pas nécessairement dire qu'il n'était pas considéré comme un employé en vertu du Code. La Commission a tenu compte du fait que le messager n'était pas admissible à l'AE et au RRC, mais elle n'était pas persuadée qu'il fallait en conclure qu'il n'était pas un « employé » au sens du Code. Sa compétence dans l'affaire était de déterminer s'il était ou non un « employé » en vertu du Code. Le Code définit le terme « employé » comme « un particulier qui est employé pour effectuer un travail ». La Commission a ainsi acquis la conviction que le messager était à l'emploi de l'employeur, car il effectuait des tâches sous la direction et la gouverne de l'employeur pour servir les intérêts de celui-ci, et n'exerçait aucun pouvoir de décision autonome. Par conséquent, la Commission a conclu que le messager était considéré comme un « employé » en vertu du Code et a reçu favorablement sa demande de versement d'une indemnité de préavis.

Native Reflections Inc. - et - Charlene Berg
Cas n° 473/05/ESC
Le 2 décembre 2005

PREUVE - SALAIRES – Temps supplémentaire – L'employée a déposé un talon de chèque de paie qui montrait la rémunération des heures supplémentaires et une déduction réduisant cette rémunération à néant – L'employeur prétendait que l'employée avait fabriqué ce talon de chèque à la maison à l'aide d'un logiciel - La preuve était limpide et démontrait que les dossiers informatisés de l'employeur n'indiquaient pas qu'une déduction de la rémunération des heures supplémentaires avait été faite.

AVIS - Abandon – L'employée a refusé de travailler quand le président de l'entreprise ne s'est pas excusé de l'avoir réprimandée - Le refus de travailler correspondait à un abandon du poste, ce qui fait que l'employeur n'était pas tenu de verser une indemnité de préavis.

L'employée, qui travaillait comme administratrice, affirmait que le président de l'entreprise l'avait fortement réprimandée à la suite d'une erreur de livraison. Elle a alors dit au président qu'elle ne retournerait pas au travail avant qu'il ne s'excuse, mais il a refusé d'obtempérer. L'employée n'est pas retournée au travail après cette conversation. Ce n'est qu'au jour de paie, la semaine suivante, qu'elle a appelé au bureau pour savoir si son chèque était prêt. Elle a parlé au président qui voulait obtenir certains renseignements à propos de questions concernant l'entreprise. L'employée a refusé de lui fournir ces renseignements tant qu'elle n'aurait pas obtenu son chèque. Le président s'y est opposé et l'employée a déposé une demande de versement de salaires, de rémunération des heures supplémentaires, d'indemnité de congé annuelle d'indemnité de préavis. L'employée a remis un talon de chèque de paie pour appuyer son affirmation à l'effet qu'on lui devait de l'argent pour son temps supplémentaire. Le talon de chèque montrait la rémunération des heures supplémentaires et une déduction réduisant cette rémunération à néant. Le président a indiqué que l'employée avait obtenu copie du logiciel comptable de l'employeur pour son usage personnel et prétendait qu'elle était en mesure de créer le talon de chèque à l'aide de ce programme informatique. L'employée a nié avoir procédé ainsi. La remplaçante de l'employée a déclaré sous serment qu'elle avait examiné la feuille de

paie informatisée de l'employée et qu'elle n'y avait trouvé aucune preuve qu'une déduction avait été faite. Même si la déduction avait été effacée après coup, le système aurait fait état du changement.

Décision - La Commission trouvait que l'employée avait lancé un ultimatum au président, à la suite de quoi elle avait refusé de travailler en n'obtenant pas les excuses demandées. En refusant de travailler, elle a ainsi abandonné son poste. En pareilles circonstances, un employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de préavis. En outre, et ce, selon toutes probabilités, la Commission était convaincue que l'employée avait reçu tous les salaires auxquels elle avait droit et qu'aucune autre rémunération des heures supplémentaires ne lui était due. La preuve de l'employeur à l'effet que les dossiers informatiques ne faisaient pas état de déduction sur la rémunération des heures supplémentaires était limpide et convaincante. Aucun autre document n'indiquait que l'employeur n'avait pas compensé les heures supplémentaires effectuées par l'employée. De plus, la preuve de l'employée relativement aux dates, aux heures et aux circonstances entourant les heures supplémentaires effectuées était vague. La demande de l'employée a donc été rejetée.

Broadway Messenger & Courier Ltd. - et - David Thiessen
Cas n° 602/04/ESC
Le 23 janvier 2006

ENTREPRENEUR INDÉPENDANT - Un chauffeur de service de messagerie qui passait la majeure partie de son temps à servir deux clients n'était pas considéré comme un entrepreneur indépendant – L'employeur fixait ses tarifs auprès de tous ses clients et payait le chauffeur quand les clients payaient leur compte – L'employeur fournissait au chauffeur la radio, le manifeste, les connaissements et un remplaçant au besoin - Le chauffeur travaillait exclusivement pour le compte de l'employeur - La Commission a établi que le chauffeur était considéré comme un employé.

Il s'agissait ici de déterminer si l'employé concerné était bien un employé, tel que défini dans le *Code des normes d'emploi,* ou un entrepreneur indépendant, comme l'affirmait l'employeur. L'employé, un chauffeur de service de messagerie qui était propriétaire de son véhicule et qui payait son assurance, son essence et ses réparations, était rémunéré aux deux semaines à un taux de commission établi à 75 % de toutes les livraisons effectuées. L'employeur fournissait au chauffeur la radio, le manifeste, les connaissements, les clients, les affiches et un chauffeur de remplacement au besoin. Le chauffeur devait être dans son véhicule à 8 heures et se rapporter à la radio. S'il appelait en retard, il ne recevait pas les appels provenant de ses clients habituels. L'employé a également déclaré sous serment qu'il ne travaillait pour personne d'autre et qu'il comprenait qu'il ne pouvait pas le faire ou encore utiliser son véhicule pour le compte d'un autre service de messagerie. L'employé disait que l'employeur lui demandait de desservir d'autres clients, mais que 75 à 80 % de son temps était consacré aux livraisons qu'il faisait pour deux clients qui l'appelaient directement. L'employeur contestait les propos du chauffeur à l'effet que ses clients habituels étaient ses clients personnels. Il disait que le tarif qu'ils payaient était fixé par l'employeur et qu'à l'instar de l'ensemble de ses autres clients, l'employeur les facturait et payait l'employé par la suite.

Décision - La Commission a conclu que l'employé travaillait essentiellement pour le compte de l'employeur. Les conditions de travail de l'employé étaient les mêmes que celles de deux autres anciens employés. Ces employés avaient aussi comparu devant la Commission, qui les avait considérés comme des employés. L'employeur avait déposé une demande d'autorisation d'appel, mais le tribunal l'avait rejetée. La Commission trouvait que le fait de desservir la majeure partie du temps deux ou trois clients ne faisait pas du chauffeur un travailleur indépendant. Lorsqu'il recevait sur son cellulaire un appel d'un des clients concernés, l'employé appelait le répartiteur pour l'en informer. Le tarif imposé à ces clients était établi par l'employeur à son entière discrétion, tout comme le tarif imposé aux autres clients de l'employeur. Si l'employé ne pouvait les desservir, un autre messager le faisait à sa place. Les comptes pour service rendu étaient rédigés et délivrés par l'employeur, à partir des manifestes que l'employé devait remettre à la demande de l'employeur, qui recevait ensuite le paiement des clients. L'employé n'a jamais établi de compte à son nom pour aucun client et n'a jamais reçu de paiement en son nom personnel. C'est l'employeur qui le payait deux fois par mois. Par conséquent, la Commission a acquis la certitude que le chauffeur était un employé de l'employeur. Elle a donc confirmé que l'employeur lui devait le montant établi dans l'ordonnance de la Division des normes d'emplois

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LA SANTÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL*

Hi-Tec Industries - et - Abram Janzen, Enrique Janzen Jr., Enrique Janzen Sr. et Kathy Janzen
Cas n^{os} 699/04/WSH, 700/04/WSH, 701/04/WSH, 702/04/WSH
Le 22 septembre 2005

RESPECT DES DÉLAIS - Les employés, tous membres de la même famille, ont interjeté appel dans les délais prescrits de décisions de la Division de la santé et de l'hygiène du travail auprès de la Commission, mais les plaintes originales n'ont été déposées que deux ans après la fin de l'emploi et trois ans après un accident de travail - La Commission a conclu qu'une certaine marge de manœuvre peut être donnée aux employés dont l'inexpérience nécessite qu'ils prennent le temps de décider des mesures appropriées à prendre, sauf que le délai était extrêmement long et les raisons évoquées n'ont pas convaincu la Commission qu'il fallait procéder.

Les employés, soit le père, la mère et leurs deux fils, étaient à l'emploi de l'employeur. Le 21 février 2001, un des fils s'est blessé gravement au travail. La Division de la santé et de l'hygiène du travail a alors fait enquête à l'issue de laquelle l'employeur s'est vu imposer une amende. La dernière journée de travail du fils auprès de l'employeur était le 7 décembre 2001. En février 2002, les autres membres de la famille ont pris leurs vacances et ne sont pas retournés au travail comme prévu. Ils ont été suspendus puis congédiés par l'employeur en avril 2002. Le 24 février 2004, la Division de la santé et de l'hygiène du travail a reçu une plainte à l'effet que tous les membres de la famille avaient été congédiés injustement pour des raisons liées à l'enquête en matière de santé et d'hygiène du travail. Un agent de la Division a rejeté les plaintes. Les quatre membres de la famille en ont appelé de cette décision au directeur, qui a maintenu la décision de l'agent. Enfin, la famille a déposé des avis d'appel auprès de la Commission dans les délais prescrits conformément au paragraphe 39(2) de la ***Loi sur la santé et l'hygiène du travail.*** Au début de l'audience de la Commission, l'employeur a soulevé une question préjudicielle à l'effet que la Commission ne devrait pas entendre l'appel, parce que les demandeurs avaient retardé indûment le dépôt de leurs plaintes auprès de la Division de la santé et de l'hygiène du travail. Les plaintes n'ont été déposées que 22 mois après que les trois membres de la famille ont perdu leur emploi, 26 mois après la démission du fils et 3 ans après l'accident de travail.

Décision - Les commissions des relations du travail et les tribunaux reconnaissent que les questions liées à l'emploi devraient être réglées en temps utile. Le principe essentiel est que les parties devraient être en droit de s'attendre à ce que les plaintes qui n'ont pas été déposées à l'intérieur d'un délai raisonnable ne puissent surgir plus tard, pour ne pas entraver le droit à une audience impartiale. Bien que la ***Loi*** n'établisse pas de temps limite au dépôt d'une plainte, la Commission a le pouvoir de déterminer si une plainte est déposée à point nommé devant la Commission relativement à une demande d'en appeler d'une décision du directeur. Conformément à l'alinéa 142(1)m) de la ***Loi sur les relations du travail***, la Commission pourrait être saisie « d'exercer les pouvoirs et fonctions qui peuvent être accessoires à ses pouvoirs et fonctions et aux objets de la présente loi ou de toute autre loi (...) ». La Commission a conclu qu'un délai de 22 ou 26 mois avant le dépôt des plaintes était extrêmement long et a reconnu que cela portait atteinte à l'employeur. La raison évoquée par les employés pour ce délai était qu'ils n'avaient pas obtenu les renseignements concernant la façon de procéder en temps utile. Une certaine marge de manœuvre peut être donnée aux parties qui ne connaissent pas leurs droits prévus par la loi ou dont l'inexpérience nécessite qu'elles prennent le temps de décider des mesures appropriées à prendre avant de formuler une plainte, mais il doit y avoir une certaine limite de temps à respecter. Dans le cas présent, le délai était extrêmement long et les raisons évoquées n'ont pas convaincu la Commission qu'il fallait procéder. La Commission a déterminé à l'unanimité que les employés avaient retardé indûment le dépôt de leur plainte et que les demandes devaient être rejetées.

Tolko Industries, Manitoba Solid Wood Division - et - directeur, Division de la santé et de l'hygiène du travail - et - Cormorant Logging and Construction (partie intéressée)
Cas n° 611/05/WSH
Le 21 mars 2006

APPEL - Suspension d'un ordre d'amélioration avant qu'un appel ne soit entendu – L'ordre a été délivré à la suite du décès d'un employé - La Commission a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de suspendre l'ordre par crainte de mettre en danger la sécurité du personnel; parce que la mise en application de l'ordre avant que l'appel de l'employeur ne soit entendu ne lui portait pas vraiment atteinte, du fait que l'ordre demandait tout simplement à ce qu'il revoit ses méthodes; et parce qu'à la lecture du dossier, elle ne pouvait déterminer si l'appel avait des chances d'aboutir - La Commission a conclu qu'elle ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire consenti en vertu du paragraphe 39(7) de la *Loi sur la santé et l'hygiène du travail*.

Un ordre d'amélioration a été délivré à la suite d'un accident fatal lorsqu'une partie d'une route de glace utilisée l'hiver a cédé sous le poids de la machinerie utilisée. L'employeur a demandé à la Commission de suspendre la mise en application de l'ordre d'amélioration jusqu'à ce qu'on se prononce relativement à son appel de la décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. L'employeur avait interjeté appel parce qu'il disait qu'il n'était pas « l'entrepreneur principal » tel qu'avancé par le directeur. L'employeur soutenait aussi qu'on lui portait atteinte en l'obligeant de se conformer à l'ordre avant que la Commission n'entende son appel et prenne sa décision.

Décision - La principale préoccupation de la Commission, en examinant si elle devait exercer son pouvoir discrétionnaire consenti en vertu du paragraphe 39(7) de la ***Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*** et de suspendre l'application d'une ordonnance, était les effets éventuels de l'exercice de ce pouvoir sur la sécurité du personnel. Dans le cas à l'étude, ce qui avait amené l'agent de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail à se rendre sur les lieux était la mort d'un employé. Étant donné le danger inhérent associé aux routes de glace et la question non résolue des responsabilités de l'employeur en vertu de la ***Loi*** relativement à la construction de routes de glace, la Commission a établi que la suspension de l'ordonnance mettrait la sécurité du personnel en danger. La Commission a examiné également si la décision de ne pas suspendre l'ordre porterait sérieusement atteinte à l'employeur, du fait que la date de mise en application de l'ordre précédait les dates d'audience prévues pour l'appel. À priori, l'ordre demandait tout simplement à ce que l'employeur revoit ses métnodes pour assurer la sécurité et la santé quand un autre employeur ou un travailleur autonome participe aux travaux de construction de routes de glace. L'employeur n'avait pas déposé de renseignements auprès de la Commission à l'effet que l'examen des méthodes était indûment onéreux, prenait trop de temps, coûtait trop cher ou était impossible à réaliser. C'est pourquoi la Commission était convaincue qu'en ne suspendant pas l'ordre, elle ne portait pas vraiment atteinte à l'employeur. Cependant, la Commission avait l'impression que la principale question en litige dans cet appel de l'employeur n'était pas l'examen des méthodes prescrit par l'ordre, mais plutôt si l'employeur était un « entrepreneur principal » et quelles étaient ses obligations afférentes à la construction de routes de glace. La Commission a tenté de faire une évaluation préliminaire du mérite relatif de l'appel. À la lecture du dossier, l'issue de la question n'était pas évidente. Comme la Commission ne disposait pas de la preuve et des arguments présentés par les parties à l'audience, elle n'était pas en mesure de déterminer si l'appel avait des chances d'aboutir. Par conséquent, la Commission a conclu qu'elle ne devrait pas exercer le pouvoir discrétionnaire qui lui est consenti en vertu de la ***Loi*** et a donc rejeté la demande de l'employeur.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Nygard International Partnership Associates - et - Sharon Michalowski
Cour d'appel du Manitoba
Commission du travail du Manitoba – Cas n° 735/03/ESC
Dossier n° AI 04-30-06024
Affaire entendue par le juge Philp
Décision rendue le 9 septembre 2005

L'employeur avait déposé une demande d'autorisation d'appel de la décision de la Commission du travail du Manitoba à l'effet que l'employée avait droit à une rémunération des heures supplémentaires et à une indemnité de préavis payées par l'employeur. L'employée travaillait comme superviseure du marchandisage. Avant d'occuper son emploi, l'employée avait signé un contrat de travail qui stipulait que son salaire englobait toutes les heures de travail requises dans le cadre de ses exigences d'emploi. Une disposition du contrat mentionnait que l'une ou l'autre des parties avait droit à un préavis de trente jours avant que le contrat de travail ne prenne fin. L'employeur avait le droit aussi d'accepter l'avis de cessation d'emploi immédiatement sans autre forme de rémunération. Quand l'employée a remis sa lettre de démission, l'employeur a exercé ce droit et a mis fin à son emploi immédiatement sans lui verser aucune autre forme de rémunération. L'employée a alors déposé une plainte de salaire auprès de la Division des normes d'emploi, qui a ordonné à l'employeur de lui verser 10 240,68 $ en salaires dus à l'employée, plus les frais administratifs. L'employeur a demandé que l'affaire soit portée devant la Commission. La Commission a établi qu'avant la signature du contrat de travail, le supérieur de l'employée lui avait dit qu'elle n'aurait pas droit à une compensation des heures supplémentaires, mais qu'elle aurait droit à une rémunération sous forme de congé pour ses heures supplémentaires. En outre, un contrat de travail conclu entre un employeur et un employé doit indiquer clairement le nombre d'heures de travail et le taux de rémunération. Dans ce cas-ci, les modalités du contrat de travail à l'effet que le salaire englobait « toutes les heures de travail requises » étaient incompatibles avec le Code. Ainsi, en tenant compte de tout ce qui précède ainsi que des positions des parties, la Commission trouvait que l'employée avait droit à une rémunération pour les heures travaillées qui dépassaient les heures normales de travail établies par le Code, et ce, aux taux pour les heures supplémentaires. Pour ce qui est de la demande de versement d'une indemnité de préavis déposée par l'employée, la Commission a conclu que la partie du contrat de travail permettant à l'employeur de renvoyer aussitôt l'employée après réception de son avis de démission était contraire au Code, donc non valide.

Décision - La Cour a établi que l'employeur avait soulevé d'importantes questions d'interprétation législative qui se démarquaient des circonstances de l'affaire. Par conséquent, la Cour a autorisé l'appel afin de trouver réponse à trois questions, à savoir si la Commission a commis une erreur de droit en concluant qu'un contrat de travail qui a la prétention de verser un salaire englobant « toutes les heures de travail requises » était incompatible avec le Code; si la Commission a commis une erreur de droit en reconnaissant une preuve extrinsèque pour faire changer les dispositions relatives au temps supplémentaire dans le contrat de travail liant les parties; et si la Commission a commis une erreur de droit en concluant que la période de préavis établie dans une entente liant un employeur et un employé en vertu du paragraphe 62(b) du ***Code des normes d'emploi*** doit être égale pour les deux parties et que les parties avaient établi une période de préavis de 30 jours.

Hi-Tec Industries - et - Abram Janzen, Enrique Janzen Jr., Enrique Janzen Sr. et Kathy Janzen
Cour d'appel du Manitoba
Commission du travail du Manitoba – Cas n° 702/04/WSH
Dossiers n^{os} AI 05-30-06261, AI 05-30-06262, AI 05-30-06263, AI 05-30-06264
Affaire entendue par le juge en chef (Manitoba) Scott
Décision rendue le 23 janvier 2006

Les employés, qui étaient tous membres d'une même famille, ont déposé une demande d'autorisation d'appel de la décision de la Commission du travail du Manitoba de rejeter leurs plaintes pour mesure discriminatoire allant à l'encontre du paragraphe 42(1) de la ***Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail***. Un des employés s'était blessé à la main au travail. L'employeur a été contraint à payer une amende de 10 000 $ à la suite de l'accident. Un mois plus tard, l'employeur a congédié les quatre employés. Au bout de deux ans, les employés ont déposé des plaintes pour discrimination à l'encontre de l'employeur. Après enquête, un agent de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a rejeté les plaintes. Les employés en ont appelé de cette décision auprès du directeur de la Division qui a rejeté les plaintes, en concluant que la poursuite intentée

contre l'employeur ne l'avait pas amené à faire preuve de discrimination à l'endroit des employés, puis confirmé la décision de l'agent de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les employés ont alors interjeté appel devant la Commission conformément à l'article 39 de la ***Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail***. La Commission a rejeté les appels en raison du délai indu dans le dépôt des plaintes initiales. La Commission a conclu qu'elle avait tous les pouvoirs nécessaires pour édicter ses propres processus. Par conséquent, elle avait le pouvoir de tenir compte des délais et de rejeter un appel si le délai était extrêmement long.

Décision - Pendant les discussions, les quatre employés (qui n'étaient pas représentés par un avocat) ont laissé presque tout le temps le père parler en leur nom. Sauf qu'il ne voulait ou ne pouvait aborder la question importante qui doit faire l'objet d'un appel devant la Cour en vertu du paragraphe 39(9) de la *Loi*. Les tribunaux peuvent, jusqu'à un certain point, prêter assistance aux parties non représentées par un avocat, mais ne peuvent présenter leur argumentation à leur place. Par conséquent, la Cour a jugé que la Commission avait rendu une décision raisonnable en soi, à l'effet qu'elle avait le pouvoir de rejeter un appel pour cause de « délai extrêmement long ». En l'absence d'argument convaincant s'y opposant, la Cour a jugé que la demande d'autorisation d'appel ne devrait pas être accordée.

TABLEAU 1

Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* par la Commission du travail du Manitoba (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

	Cas reportés	Cas déposés	Total	Règlement des cas			Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
				Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	20	53	73	43	5	6	54	19
Demande de révocation	5	11	16	13	2	0	15	1
Demande de certificat modifié	9	18	27	16	0	2	18	9
Demande pour pratique déloyale de travail	27	44	71	3	9	33	45	26
Demande de décision de la Commission	43	17	60	3	2	4	9	51
Demande de réexamen	6	13	19	0	16	1	17	2
Demande pour les droits du successeur	1	12	13	9	1	1	11	2
Demande de résiliation des droits de négo.	1	1	2	1	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1) [1]	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) [2]	1	2	3	2	0	0	2	1
Demande en vertu de l'article 20 [3]	9	21	30	0	22	0	22	8
Demande en vertu de l'article 22 [4]	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 53(2) [5]	0	2	2	1	1	0	2	0
Demande en vertu de l'article 58.1 [6]	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 [7]	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) [8]	0	3	3	2	0	1	3	0
Demande en vertu du paragraphe 87(1) [9]	0	2	2	0	0	1	1	1
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1)	0	1	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu du paragraphe 115(5) [11]	1	11	12	4	0	4	8	4
Demande en vertu du par. 130(10.1)	0	19	19	18	0	1	19	0
Demande en vertu de l'article 132.1 [13]	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 146(1) [14]	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré**	10	97	107	-	-	-	100	7
Totaux	134	327	461	115	58	54	327	134

1 Quand une demande d'accréditation est déposée auprès de la Commission, on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de la Commission tant que la demande n'est pas réglée.

2 Dans les 90 jours suivant l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits et on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de l'agent de négociation. Cette période peut être prolongée de 90 jours en vertu de ce paragraphe.

3 Devoir de juste représentation

4 Entente permettant l'accès

5 Demande d'enquête par l'employeur afin de déterminer si un agent négociateur accrédité a omis d'exercer ses droits de négociation

6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

7 Plainte portant sur le vote de ratification

8 Opposant religieux

9 Première convention collective

10 Convention découlant de la première convention collective

11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée

13 Divulgation d'information par les syndicats

14 Poursuite de l'organisation de l'employeur ou du syndicat

**Voir tableau 3

TABLEAU 2

Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* en ce qui concerne les votes de représentation (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Résultats à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	24	2018	14	2	0	8	0
Révocation	7	219	6	1	0	0	0
Fin des droits de négociation	0	0	0	0	0	0	0
Décision de la Commission	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 3

Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* en ce qui concerne les renvois en arbitrage accéléré (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlements des cas					Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Refus de révision	Retirés		
10	97	107	40	34	21	17	1	27	100	7

TABLEAU 4

Statistiques sur les demandes d'exemption concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi* (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions prises	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
15	348	363	349	0	8	357	6

TABLEAU 5

Statistiques sur l'application de la *Loi sur le paiement des salaires* (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
1	0	1	0	0	0	0	1

TABLEAU 6

Statistiques sur l'application du *Code des normes d'emploi* (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
17	78	95	48	12	0	60	35

TABLEAU 7

Statistiques sur l'application de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* par la Commission du travail du Manitoba en ce qui concerne les demandes d'en appeler d'un ordre du directeur (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions/ ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
7	2	9	4	3	7	2

TABLEAU 8

Statistiques sur l'application de la *Loi sur les services essentiels* par la Commission du travail du Manitoba (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
0	1	1	0	0	0	0	1

TABLEAU 9

Statistiques sur l'application de la *Loi électorale* par la Commission du travail du Manitoba (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas traités	Nombre de cas en instance
0	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 10

Révision des cas soumis en vertu des dispositions législatives régissant une première convention collective (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2006
Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :				
Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 987	Municipalité rurale de Taché	17 août 2005	Demande retirée	
Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 98	Zenith Paving	14 février 2006	Demande en instance	